

UNIVERSITÉ DE FRANCE. — FACULTÉ DE DROIT DE DIJON.

DE LA
PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Soutenue le Samedi 6 Juin 1896

à une heure et demie du soir

PAR

PAUL PRADEL

AVOCAT A DIJON

DIJON

IMPRIMERIE JOBARD

Place Darcy, 9,



Digitized by the Internet Archive
in 2026

UNIVERSITÉ DE FRANCE. — FACULTÉ DE DROIT DE DIJON.

DE LA

PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Soutenue le Samedi 6 Juin 1896

à une heure et demie du soir

PAR

PAUL PRADEL

AVOCAT A DIJON

Sous la présidence de M. MONGIN, *professeur*.

Suffragants : { MM. TISSIER, *professeur*.
TRUCHY, *agrégé*.

DIJON

IMPRIMERIE JOBARD

Place Darcy, 9.

MEIS ET AMICIS

INTRODUCTION

C'est seulement depuis une cinquantaine d'années que la participation s'est révélée comme un mode de rémunération applicable à l'ensemble des salariés, quelle que soit l'importance de la fonction, et quel que puisse être aussi le chiffre du traitement. Sans doute, en ce qui concerne les principaux employés, elle est depuis longtemps connue et pratiquée dans l'industrie et le commerce, mais avec un caractère trop restreint pour pouvoir être d'une portée bien considérable. Ensermée en d'aussi étroites limites, la participation peut bien, on le comprend, influer sur le zèle de ceux à qui elle s'applique et la prospérité de l'établissement où elle fonctionne ; mais la masse des ouvriers est en dehors de son action, et c'est précisément cette masse qui, désintéressée des résultats de l'entreprise, aurait le plus besoin d'un stimulant pour développer la productivité de son travail.

La participation répond à ce besoin quand, applicable à

tous les membres du personnel, elle se traduit par un engagement strictement délimité du patron envers chacun d'eux : elle cesse alors de régler la condition de quelques privilégiés, pour devenir une institution sociale susceptible des généralisations les plus étendues, des adaptations les plus variées.

Si tout d'abord on n'avait pas entrevu le rôle qu'elle était appelée à jouer, l'idée primordiale qui lui sert de base n'avait pas échappé aux esprits clairvoyants des grands économistes du siècle dernier (1). Turgot notamment semble bien avoir eu la notion assez nette des principes sur lesquels elle doit s'étayer et de l'action qu'elle peut exercer. Dans deux lettres du 27 novembre et du 11 décembre 1775 adressées à l'intendant de Caen, il ordonne que les jeunes gens des dépôts de mendicité engagés dans les compagnies d'ouvriers provinciaux militaires, auront une solde de 10 sous par jour, et en outre un cinquième du produit net de leur travail qui pourra former à la fin de leur engagement une masse d'épargne de trois cents livres. Ce premier essai devait toutefois rester isolé longtemps encore, et bien des années s'écoulèrent avant qu'on ne pensât à le renouveler.

Pour le métayage et la navigation à la part, telle qu'elle se pratiquait dans l'ancienne France, il ne saurait être question de les rattacher à la combinaison que nous étudions. Comme nous le verrons plus loin, le doute n'est

(1) Il est douteux que Montesquieu y ait fait allusion dans son *Esprit des lois*. « Il n'y a, dit-il, qu'une société de perte et de gain qui puisse réconcilier ceux qui sont destinés à travailler avec ceux qui sont destinés à jouir » (livre XIII, ch. III). Or, cette société de perte n'existe pas à proprement parler dans cette association imparfaite qu'est la participation.

guère possible en ce qui concerne le métayage. Quant à la navigation à la part, c'était une véritable association dont le profit pour les intéressés était entièrement subordonné au produit de la pêche; elle n'offrit vraiment les caractères de la participation aux bénéfices qu'à une époque relativement très rapprochée, lorsque suivant l'exemple donné à Brême et à Hambourg, on prit l'habitude dans la plupart des pêcheries d'allouer aux marins une somme fixe, outre leur part de poisson.

La première expérience vraiment concluante eut lieu en 1842 dans la maison Leclaire (1). Cette tentative se heurta d'ailleurs à bien des écueils; les esprits n'étaient pas encore mûrs pour l'idée de la participation, et bien des préjugés régnaient alors, entretenant le doute et la défiance à l'égard de ce qui apparaissait comme un paradoxe économique plein de menaces et de dangers. C'est ainsi qu'un commissaire de police fit sommation au chef de l'entreprise de n'avoir pas à réunir ses ouvriers pour les entretenir du système qu'il prétendait adopter; mais la persévérante énergie de Leclaire devait triompher de ces résistances, et le succès de son œuvre aller toujours croissant.

Dans d'autres maisons importantes on ne tarda pas à faire l'essai de ce nouveau mode de rémunération, et deux grands établissements en adoptèrent les principes avec plein succès. Les papeteries Laroche-Joubert, à Angoulême, et le Familistère de Godin, à Guise (Aisne) (2), nous offrent avec la maison Leclaire un exemple bien significatif

(1) Entreprise de peinture, dorure, tenture, vitrerie et miroiterie aujourd'hui maison Redouly et C^{ie}, 11, rue Saint-Georges, à Paris.

(2) Aujourd'hui Société Dequenue et C^{ie}, fonderie et manufacture d'appareils de chauffage, de cuisine et d'ameublement. La société du Familistère a une succursale à Laecken (Belgique).

des résultats auxquels peut aboutir l'application sagement conçue de la participation aux bénéfices. C'est là qu'on peut le mieux suivre les progrès de son évolution, et se rendre compte de la richesse de combinaisons et de la variété de procédés qu'on peut en attendre. Ces trois maisons ne sont pas d'ailleurs les seules où la pratique de la participation en ait révélé les avantages ; et qu'il s'agisse d'établissements métallurgiques, d'exploitations commerciales ou agricoles, de travaux de maçonnerie, de fabriques de tissus, ou de tous autres genres d'entreprises, nombreux sont les cas où l'efficacité de son action s'est manifestée au point de vue moral et au point de vue purement utilitaire. Les règlements en vigueur présentent entre eux des différences considérables ; toutefois, malgré la diversité des apparences, il n'est pas impossible d'arriver au groupement méthodique de leurs éléments caractéristiques. Au cours de cette étude, nous nous efforcerons de mettre en lumière les principes fondamentaux en lesquels se résume l'organisation actuelle de la participation, et nous nous demanderons quelles lois se dégagent rationnellement de l'étude comparée des méthodes suivies et des résultats constatés.

CHAPITRE PREMIER

QU'EST-CE QUE LA PARTICIPATION. — SON FONDEMENT RATIONNEL.

1° **Qu'est-ce que la participation.**

- A. *Définition.*
- B. *Nature juridique.*
- C. *Droits des participants.*

2° **Fondement rationnel de la participation.**

———— 95 ————

1° **Qu'est-ce que la participation.**

A. DÉFINITION.

Dans un sens large, il y a participation aux bénéfices toutes les fois qu'en plus du salaire, il est distribué au personnel un supplément de rétribution. Mais si les sommes allouées sous forme de gratifications, de primes, ou à tout autre titre, proviennent bien en définitive d'un prélèvement opéré sur les profits du patron, il n'en importe pas moins, comme nous le verrons plus loin, de dis-

tinguer soigneusement entre les diverses combinaisons qui peuvent être adoptées.

Au sens restreint du mot, la désignation de participation aux bénéfices s'applique à une pratique infiniment plus restreinte. On entend alors sous cette dénomination toute convention par laquelle le patron promet à ses subordonnés en plus de leur traitement fixe un tant pour cent à prendre sur les bénéfices futurs.

La participation est dite individuelle, quand chacun de ceux qui y sont admis reçoit en espèces le montant de son compte, ou en est crédité nominativement. Elle est collective, lorsque les sommes en provenant, sont attribuées en bloc à l'ensemble du personnel, et versées au profit d'une œuvre de secours ou de prévoyance fonctionnant au profit de tous les intéressés. C'est sous la première des deux formes qu'elle est de beaucoup le plus répandue; aussi nous occuperons-nous plus spécialement au cours de cette étude des caractères qu'elle peut en ce cas présenter.

Le quantum de la participation doit, avons-nous dit, être déterminé par le contrat; mais dans l'hypothèse inverse, la stipulation de l'employeur doit-elle être considérée comme n'engendrant à sa charge qu'une obligation naturelle?

Nous ne le pensons pas. En effet, quand d'après les clauses de son engagement, un employé de commerce, par exemple, a droit à une gratification « raisonnable » pour la fixation de laquelle il s'en remet entièrement à la bonne foi de son patron, ce dernier n'est pas libre de se dégager vis-à-vis de lui, et il appartient aux tribunaux de décider si la somme offerte est fixée de bonne foi. Pothier nous en donne le motif, et précise en ces termes la nature du

lien juridique qui unit le patron à son subordonné : « Il n'est pas laissé à mon choix de donner ou de ne pas donner, puisque je suis obligé au cas que ce soit raisonnable (1). »

S'il en est ainsi, lorsque la convention des parties prévoit formellement qu'il s'agit d'une gratification raisonnable, pourquoi n'en serait-il pas de même en l'absence de toute qualification donnée en ces termes à l'avantage consenti ? Est-ce que parfois on ne pourra pas assimiler les deux cas, et sous-entendre dans la seconde des deux hypothèses envisagées l'intention que le stipulant aura parfois omis par négligence de formuler en termes exprès ? Donc, malgré l'indétermination du quantum, le patron pourra se trouver lié par sa promesse ; et alors la part de bénéfices sera calculée au taux que les vraisemblances les plus plausibles révéleront comme se rapprochant le plus des prévisions probables des intéressés.

S'il en est ainsi, la portion de bénéfices distribuée au personnel ne sera pas toujours dans notre espèce l'octroi d'une pure libéralité. Toutefois, à raison du caractère par trop imprécis des avantages qu'elle comporte, une telle combinaison nous apparaît comme une forme très imparfaite de la participation proprement dite. Le stimulant qui peut en résulter pour la productivité du travail, ne peut avoir qu'une vertu très atténuée, et l'on ne saurait faire valoir à l'égard d'un procédé aussi rudimentaire les considérations qui peuvent être invoquées en faveur du mode de rémunération dont nous avons à nous occuper (2).

(1) Pothier, *Obligations*, n° 48. — Voir aussi arr. de Cour de Lyon du 10 mars 1864. (Sirey, 64, 2, 256.)

(2) D'ailleurs, comme la participation proprement dite, la participation

En second lieu, le quantum dont nous venons de parler doit être déterminé d'après le chiffre des bénéfices réalisés. A ce propos, il importe de relever la confusion qui souvent a été faite entre la participation proprement dite et le système des primes ou majorations de salaires. La distinction est cependant facile à établir. Avec la clause de participation, la somme à distribuer est toujours unie au chiffre des bénéfices par les liens de la plus étroite corrélation, augmentant en même temps que ce chiffre, diminuant avec lui, bref le suivant dans toutes ses variations, dans toutes ses alternatives de hausse ou de baisse. Au contraire, les primes sont calculées en général d'après l'intensité de la production ou l'importance de la vente ; par conséquent, si l'on suppose la survenance d'une crise industrielle ou commerciale rendant nécessaires, par exemple, certaines transformations de l'outillage, ces primes pourront être acquises au personnel en l'absence de tout gain réalisé par le patron. Il y a dans la promesse de primes une sorte de forfait intervenu entre l'entrepreneur et ceux qui lui louent leurs services ; on comprend donc qu'à raison des aléas courus par le promettant, les offres de ce dernier se restreignent à des proportions plus modestes que dans l'espèce par nous envisagée.

Enfin, et c'est là un autre trait caractéristique de la participation, l'ouvrier ou l'employé intéressé n'expose pas à ce titre son capital aux risques financiers de l'entreprise. Son salaire lui reste acquis à toute éventualité, et seule sa rétribution supplémentaire peut se trouver compromise dans le cas où la gestion se solderait par un déficit.

à quantum indéterminé peut être collective, comme au Bon Marché, ou être concédée à titre individuel.

B. NATURE JURIDIQUE DE LA PARTICIPATION.

Au point de vue juridique, les ouvriers ou employés admis à participer aux bénéfices n'ont généralement pas la situation de véritables associés. Il est en effet très rare qu'en leur accordant une portion de ses profits, le patron veuille pour cela se soumettre aux règles applicables en matière de société, qu'il consente notamment à abdiquer en partie l'indépendance de sa gestion, la liberté de ses inventaires, et renonce au droit de congé dont il jouit vis-à-vis de son personnel. L'*affectio societatis* faisant donc presque toujours défaut dans tous les arrangements de cette nature, on ne pourra voir en eux la plupart du temps que de simples variantes du louage de services (1).

Donc, pas d'actif social sur lequel les participants puissent exercer un droit de revendication; de plus, à leur égard, le patron aura le droit de révocation *ad nutum*, dans les limites tout au moins où la loi du 27 décembre 1890 lui permet l'exercice de ce droit. Enfin les ouvriers et employés intéressés ne pourront, en ce qui concerne la gestion de l'entreprise, s'immiscer dans le détail des

(1) En ce sens, l'article 86 du Code de commerce italien : « La participation aux bénéfices accordée aux employés ou à d'autres personnes qui dépendent d'une société, pour la rémunération totale ou partielle de leurs services, ne leur attribue pas par elle seule la qualité d'associés. »

Idem. Loi anglaise du 5 juillet 1886 : « Le contrat en vertu duquel un employé reçoit d'une personne engagée dans un commerce ou dans une entreprise, une part dans les bénéfices pour le rémunérer de ses services, n'oblige pas par lui seul cet employé comme associé et ne lui donne pas les droits d'un associé. »

En France, le projet de loi sur les sociétés coopératives et la participation reproduit les mêmes dispositions.

opérations ; et c'est seulement en cas d'abus dûment constaté, ou en l'absence de toute comptabilité régulière, qu'ils auront le droit de critiquer les bases de l'inventaire, le taux d'amortissement du capital industriel ou l'importance du fonds de réserve.

Si le plus souvent dans l'hypothèse qui nous occupe, on se trouve en présence d'un simple louage de services, il n'y aura aucune impossibilité à ce que la convention intervenue soit dans certains cas un véritable contrat de société. Toutes les conditions requises peuvent en effet se trouver réunies. Contrairement à ce qui arrive le plus souvent, l'*affectio societatis* existe parfois chez les contractants, la position subordonnée du commis ou de l'ouvrier n'est, d'un autre côté, nullement incompatible avec les règles de la société, enfin, il y a bien réciprocité d'apports comme l'exige la loi. Si le commis apporte son industrie, le patron, à défaut des choses qui composent son fonds, apporte le mouvement commercial de sa maison. Comme le dit très justement M. Troplong, « le patron admet son commis à l'achalandage de son commerce, à la rotation de ses affaires, à la mise en action de ses capitaux ; est-ce que tout cela n'est pas un bien auquel cet employé participe ; est-ce que tout cela n'est pas la base possible d'une société (1) ? »

Sans doute lorsque ce cas se présentera, les parties n'auront pas le plus souvent satisfait aux conditions de publicité requises par la loi de 1867 ; mais pourquoi n'y aurait-il pas alors association en participation, association qui, comme on le sait, n'est pas astreinte pour sa validité au formalisme rigoureux auquel sont soumises les autres sociétés ? D'ailleurs, l'on admet en jurisprudence que

(1) Troplong, *Droit civil expliqué*. — *Sociétés*, t. I, p. 60.

l'objet plus ou moins déterminé de l'entreprise ne peut servir de criterium pour fixer la nature d'associations de ce genre ; par conséquent le patron peut fort bien, pour l'exploitation d'un fonds de commerce ou d'un atelier industriel, former une société en participation avec un ou plusieurs de ceux qu'il emploie (1).

On nous opposera peut-être que par le seul fait d'avoir son salaire acquis à tout événement, le participant est exclu des risques de l'entreprise et se trouve avantagé en vertu d'une de ces clauses léonines que proscriit l'art. 1855 du Code civil. En cas de réussite, pourra-t-on dire, il touchera une portion du gain réalisé, et cependant si l'inventaire est défavorable, il n'en aura pas moins droit à l'intégralité du traitement qui lui est alloué à titre de rémunération de ses services ! Où sera donc l'aléa auquel il doit être soumis ; où trouvera-t-on cette participation aux pertes qui dans toute société est le corollaire forcé de la participation aux résultats heureux de l'entreprise ?

Il faut le reconnaître, l'objection est fondée toutes les fois que, selon l'usage habituel, le chiffre du traitement fixe est en rapport avec l'importance de la fonction occupée ou des services rendus. En ce cas, en effet, la mise du participant, qui est dans l'espèce son apport d'industrie, se trouvera affranchie de tout risque, puisque, par hypothèse, le recouvrement de sa valeur pécuniaire lui est assuré. Dès lors, l'article 1855 est manifestement violé, et contrairement aux dispositions de cet article, l'apport de l'intéressé ne se trouvant, même pour partie, exposé à l'éventualité d'aucune perte, on ne saurait voir dans notre espèce autre chose qu'une variante du contrat de louage.

(1) Dalloz, *Supplément au Répertoire*, v^o *Société*, n^o 1970 et suiv.

Peut-on dire, comme on l'a soutenu, que dans notre hypothèse il y a société, société sur laquelle se serait greffée une convention de louage de services, mais qui n'aurait pourtant subi, par le fait de cette adjonction, aucune transformation dans son essence juridique? Nous ne le pensons pas. Une société, dit-on, peut bien engager les services de l'un des associés (1); assurément, répondrons-nous, mais il faut pour cela que cet associé puisse justifier d'un apport distinct de son apport d'industrie, sans quoi, le même apport, après avoir été un titre à l'acquisition d'une part d'associé, ne saurait faire l'objet d'un contrat de louage. Il y aurait là double emploi laissant sans explication possible l'allocation d'un traitement fixe. Enfin, on ne peut non plus tirer argument de la faculté dont jouit un associé d'assurer sa mise vis-à-vis de ses coassociés, moyennant l'abandon en leur faveur d'une part plus grande dans les bénéfices (2). Quand la mise est une somme d'argent, la question ne fait pas de doute, parce que, malgré cette clause, les intérêts de la dite somme peuvent être perdus, et qu'ainsi les dispositions de l'art. 1855 ne s'appliquent pas à cette hypothèse. Mais ici il n'en est pas de même; le participant apporte son industrie, et cependant on ne peut prétendre qu'il court de ce fait aucun des risques qui doivent servir de compensation aux chances favorables à espérer.

Bref, tout en reconnaissant que le plus souvent il y aura louage de services, nous admettons avec la Cour de cassation (3) qu'il suffit d'être « dans une certaine mesure

(1) Dalloz, *Supplément au Répertoire*, v^o *Société*, n^o 425.

(2) Sur ce point, voir Dalloz, *Répertoire*, v^o *Société*, n^o 429 et 430.

(3) Voir Dalloz, *Supplément au Répertoire*, v^o *Société*, n^o 196; arrêt de la Cour de cassation du 9 juillet 1885.

exposé aux pertes » pour pouvoir être un véritable associé. Or, soit un emploi commercial ou industriel dont la rétribution normale est d'environ 6,000 francs : si l'employé auquel il est offert accepte un traitement fixe de 3,000 francs plus une part de bénéfices, il exposera évidemment la moitié de son apport ou, si l'on veut, la moitié de la somme à laquelle se chiffre sa valeur approximative. Il y aura donc bien en ce cas contribution aux pertes, et aucune raison ne s'opposera plus dès lors à ce qu'on applique les règles de l'association en participation.

Assurément cette hypothèse se trouvera très rarement réalisée en ce qui concerne de simples ouvriers, et on ne la conçoit guère que dans les rapports pouvant exister entre le patron et quelques-uns de ses principaux employés (1). L'aléa couru doit en effet être suffisant pour que l'apport de l'associé reste « dans une certaine mesure réellement exposé aux pertes ». Or, il est à peu près impossible que cette condition se trouve remplie à l'égard de ceux dont le salaire journalier forme l'unique ressource. Quant à l'évaluation du taux que doit atteindre la contribution aux pertes, c'est forcément une question de fait dont l'appréciation souveraine appartiendra aux tribunaux. Les juges auront aussi, en vertu de l'article 1833 du Code, le droit d'appliquer, malgré la fausse qualification donnée à la convention, les règles qui conviennent à sa véritable nature juridique (2). Ils se détermineront notamment

(1) C'est ainsi que la participation pourra, dans la même entreprise, se présenter sous deux aspects bien différents : 1^o sous forme de société en ce qui concerne quelques commis principaux ; 2^o comme clause accessoire du louage de services dans les rapports du patron avec le reste de ses subordonnés.

(2) En ce sens : arrêt de la Cour de cassation du 17 avril 1872. (Dalloz, 1873, 1, 311.)

d'après la nature des risques auxquels est exposée la mise de l'intéressé, et surtout d'après l'importance de son traitement fixe relativement au chiffre normal qui correspond à la rémunération moyenne de la fonction exercée. Ils se guideront encore d'après d'autres considérations, d'après le degré de subordination de l'employé, d'après la façon dont est réglé le contrôle des comptes, enfin d'après les mille petits indices qui peuvent révéler, avec son caractère véritable, la situation exacte du participant. En cas de doute, on présumera, bien entendu, de la part du patron l'adoption des clauses les moins restrictives de ses droits, les moins contraires à ce qui pouvait être vraisemblablement favorable à ses intérêts (1).

Nous devons faire remarquer en terminant que l'ouvrier participant peut, comme dans la papeterie Laroche-Joubert, par exemple, être un véritable commanditaire de la maison où il travaille. Devenu copropriétaire du fonds social, il réunit alors sur sa tête la double qualité d'actionnaire (ce que le règlement appelle participant au capital), puis de participant proprement dit. Au lieu d'être, comme dans

(1) La jurisprudence a généralement reconnu que la clause de participation n'impliquait pas l'existence d'une société. Quelques décisions ont trait, il est vrai, à la situation d'employés n'ayant pas de traitement fixe, mais il est bien évident que par *a fortiori*, la même solution s'appliquera *mutatis mutandis* à notre hypothèse.

Voir arrêt de la Cour de Lyon du 12 juillet 1865 (Dalloz, 1866, 2, 57); arrêt de la Cour de cassation du 17 avril 1872 (Dalloz, 1873, 1, 311); arrêt de la Cour d'Aix du 6 décembre 1888 (Dalloz, *Supplément au Répertoire*, v^o *Société*, p. 270).

Voir également en ce sens : Dalloz, *Supplément au Répertoire*, v^o *Société*, n^o 386; Lyon-Caen et Renaud, *Traité de droit commercial*, t. I, n^o 291 et suiv.; Alauzet, *Commentaire du Code du commerce*, t. II, 374; Fuzier-Hermann, *Répertoire général*, v^o *Commis*, n^o 34 et suiv.

Contra : un arrêt de la Cour de Lyon du 27 août 1835. (Voir Dalloz, *Répertoire*, v^o *Société*, n^o 134.)

l'hypothèse précédente, associé parce qu'il est admis au partage des bénéfices, il l'est uniquement parce qu'il a acheté une ou plusieurs actions; nous en tirerons une conséquence qui nous fera apparaître l'intérêt de la distinction. Le salarié qui est associé en participation ne peut être congédié *ad nutum* par le patron qui l'emploie, il n'en est, au contraire, pas de même de l'ouvrier commanditaire qui peut toujours être renvoyé de l'atelier où il a loué ses services (1).

C. DROITS DES PARTICIPANTS.

Les droits résultant de la participation varient essentiellement selon la nature des conventions intervenues entre le patron et ses subordonnés. Toutefois, en l'absence de clauses contraires expressément formulées, l'application de certaines règles s'impose en notre matière, et régit les rapports juridiques des intéressés.

Tout d'abord, les participants ont droit, en la calculant au taux convenu, à une portion prise sur l'ensemble de tous les bénéfices qui ont pu être constatés par une comptabilité régulière. En vain, pour réclamer les sommes par lui versées, le patron alléguerait quelque erreur dans l'évaluation de ses créances ou de son capital, la jurisprudence admet que, dans ce cas, les intéressés n'ayant eu que ce qui devait leur revenir aux termes du contrat, il ne pou-

(1) Ce même ouvrier peut d'ailleurs être aussi exclu de la société par une délibération de l'assemblée générale des actionnaires, si comme cela arrivera presque toujours dans notre espèce, on se trouve en présence d'une société à capital variable.

vait être question d'exercer à leur préjudice la *condictio indebiti* (1).

Enfin, si les employés ou ouvriers admis à la participation ne peuvent prétendre à rien en ce qui concerne les opérations non terminées ni liquidées à leur sortie, ils sont évidemment fondés à revendiquer le montant de leurs droits dans le cas où l'inventaire n'a pas encore été établi au moment où ils quittent l'atelier (2).

Peuvent-ils valablement réclamer, au moment de leur sortie, le paiement immédiat de la part qui leur revient dans les créances douteuses ? Nous ne le croyons pas, bien qu'on ait parfois décidé le contraire. L'on ne doit pas, selon nous, exposer le patron à se voir réclamer une deuxième fois le paiement de la même somme par celui qui aura succédé à l'employé partant ou congédié ; et, s'il est fâcheux de prolonger ainsi les relations juridiques nées de la clause de participation, cet inconvénient n'est cependant pas de nature à faire admettre, au préjudice de l'intéressé, la déchéance d'un droit légitimement acquis (3).

Quant à la question de savoir si l'on doit, pour le calcul des parts, déduire du chiffre des bénéfices la somme représentant les intérêts des capitaux engagés, c'est forcément une question de fait qu'il est impossible de résoudre *à priori*. Toutefois, généralement on admettra, conformément aux vraisemblances les plus admissibles, que les parties, au moment de contracter, avaient en vue le béné-

(1) Voir un arrêt de la Cour de Lyon du 12 juillet 1865 (affaire Muller et Gougnet contre le syndic Guyon). Dalloz, 1866, 2, 58.

(2) Voir un arrêt de la Cour de cassation du 1^{er} juin 1875 (affaire Homberg contre Fenner). Voir Dalloz, 1875, 1, 417, et Sirey, 1876, 1, 291.

(3) Voir Dalloz, 1875, 1, p. 417, la note qui se trouve au bas d'un arrêt rendu par la Cour de cassation le 1^{er} juin 1875.

fice net qui pourrait être réalisé. En conséquence, l'on opérera la déduction des intérêts non seulement à raison des capitaux empruntés par le patron, mais aussi à raison de ceux qu'il a lui-même engagés dans l'entreprise (1).

Bien que la participation aux bénéfices ne soit généralement qu'une clause accessoire du louage de services, les intéressés n'en ont pas moins le droit de contrôler les comptes afin de relever et rectifier les erreurs qui pourraient troubler à leur préjudice l'équilibre de la répartition. Tantôt, ce sera l'inventaire dont les bases prêteront à discussion, tantôt enfin, ce sera le partage qui aura été vicié par quelque irrégularité ; il importe dans ces différents cas, que les participants ne soient pas désarmés vis-à-vis du patron et puissent le contraindre à l'exécution des engagements pris vis-à-vis d'eux.

Comment s'effectuera la vérification des comptes ? Y aura-t-il lieu à *communication* des livres, ou leur simple *représentation* en justice pourra-t-elle être seulement exigée ? L'intérêt de la distinction apparaît au point de vue suivant. S'il y a lieu à *communication*, les livres seront remis au juge pour être examinés et compulsés dans leur ensemble, tandis que ces mêmes registres seront, au cas de *représentation*, consultés seulement à des endroits déterminés et sans que le patron puisse être forcé de s'en dessaisir (2).

La question ainsi posée nous semble devoir être résolue en faveur du droit de communication. On nous objecte en vain que l'article 14 du Code de commerce est limitatif et n'autorise la communication que dans quatre hypothèses

(1) Voir Sirey, 1876, 1, 29, la note qui se trouve au bas d'un arrêt rendu par la Cour de cassation le 1^{er} juin 1875.

(2) Voir Lyon-Caen, *Traité de droit commercial*, t. 1, p. 269.

expressément visées : dans les affaires de succession, de communauté, de partage de société et au cas de faillite. Cet article, tout le monde en convient, ne contient pas une règle d'ordre public ; il peut fort bien y être dérogé par la volonté des parties. Dès lors, s'il est permis de décider qu'on aura recours à la communication des registres en dehors des cas spécifiés par l'article 14, pourquoi ne tiendrait-on pas pour valable une telle stipulation quand les intéressés, au lieu de s'exprimer en termes formels, l'ont vraisemblablement sous-entendue dans le contrat ? Les juges auront donc une question de fait à trancher : ils devront se demander si le patron n'a pas voulu donner aux participants les garanties les plus larges qui peuvent leur être accordées, et permettre de puiser dans tous les détails de la comptabilité les indications pouvant présenter quelque intérêt en ce qui concerne la preuve de leurs droits.

D'ailleurs, les formes de la communication n'étant pas déterminées par la loi, les tribunaux devront, dans l'intérêt du patron, ordonner telles mesures qu'il paraîtra nécessaire de prendre pour lui assurer autant que possible le secret de ses opérations, et le protéger contre toute recherche pouvant présenter un caractère trop inquisitorial. C'est ainsi que l'on a parfois permis au patron d'apposer pendant l'examen de ses registres des bandes scellées sur les parties où l'on ne pouvait espérer trouver quelque renseignement au point de vue de la solution de la question en litige (1).

(1) Toutefois, dans la pratique, la distinction qu'il convient d'établir entre la communication des registres et leur simple représentation, a souvent été méconnue. C'est ainsi que l'on a considéré comme n'emportant pas communication proprement dite l'ordonnance du juge tendant à se

Cependant, malgré les précautions dont on peut entourer l'exercice du droit de communication, les chefs d'entreprise, dans la crainte des difficultés de nature à s'élever, exigent souvent des intéressés la renonciation au contrôle des comptes. Une telle stipulation est-elle valable?

On a prétendu que non en se fondant sur ce motif que la convention dont il s'agit, s'analyse en une obligation contractée sous condition purement potestative de la part du promettant. Le patron aurait, dit-on, un moyen bien simple de revenir sur les engagements par lui souscrits vis-à-vis de son personnel; il lui suffirait pour cela de déclarer que les bénéfices sont nuls ou de les prétendre absorbés soit par la formation du fonds de réserve, soit par les prélèvements opérés en vue de l'amortissement

faire apporter au greffe les livres dont il lui faut prendre connaissance. Cependant, comme le fait justement remarquer M. Lyon-Caen, il y a là plus que la représentation ordinaire; le commerçant, dans ce cas, se dessaisit de ses registres, ce qui est dangereux, le juge de commerce étant parfois un concurrent, et ayant tout intérêt à chercher à se renseigner sur les affaires de son rival. (Voir Lyon-Caen et Renaud, *Traité de droit commercial*, t. I, p. 280 et suiv.) — Ajoutons que d'après l'article 27 du Code italien, le dépôt au greffe est toujours une forme de la communication.

Quoi qu'il en soit, la jurisprudence a généralement reconnu aux commis intéressés (avec ou sans traitement fixe) le droit de demander la communication des livres.

En ce sens : Arrêt de la Cour de Nîmes du 20 juillet 1864. (Dalloz, 1866, 2, 57.)

Arrêt de la Cour de Rennes du 29 juin 1871. (Dalloz, 1873, 4, 311.)

Arrêt de la Cour de Bordeaux du 30 janvier 1872. (Dalloz, 1872, 2, 66.)

Arrêt de la Cour d'Aix du 6 décembre 1888. (Sirey, 1889, 2, 219.)

Contra : Arrêt de la Cour de Grenoble du 27 juin 1867. (Sirey, 1868, 2, 223.)

Arrêt de la Cour de Grenoble du 21 février 1865. (Sirey, 1866, 2, 21.)

des capitaux. Les participants, par le fait de leur renonciation au contrôle, seraient ainsi à la discrétion absolue de l'employeur relativement à la répartition à laquelle ils peuvent avoir droit ; la situation envisagée étant donc bien celle prévue par l'article 1174 du Code civil, la nullité s'imposerait non seulement en ce qui concerne la condition, mais encore en tant qu'il s'agit de la convention affectée d'une telle modalité.

Cette objection toutefois ne nous semble rien moins que décisive. Une obligation n'est pas contractée sous condition purement potestative quand le promettant ne peut faire défaillir que par fraude la condition sous laquelle il s'est engagé. Dans notre hypothèse, les intéressés s'en remettent à la bonne foi, non à la bonne volonté du patron ; aussi non seulement ce dernier n'est pas libre moralement de rétracter l'engagement qu'il a pris, mais il ne l'est même pas toujours au point de vue légal. Supposons en effet que la fraude apparaisse manifestement dans les déclarations faites lors de l'inventaire, le personnel participant serait-il désarmé ? Evidemment non. La renonciation au contrôle ne peut dans notre espèce être considérée que comme conditionnelle, subordonnée à l'absence de tout indice par où pourrait se révéler au moment du règlement des comptes la mauvaise foi du patron. En conséquence, malgré l'apparente généralité des termes dans lesquels a pu être faite cette renonciation, la vérification pourra être ordonnée le cas échéant, et l'employeur n'aura pas le droit, comme s'il s'agissait d'une condition purement potestative, de décliner le débat soulevé (1).

(1) En ce sens, un arrêt de la Cour de Grenoble du 21 février 1865 (affaire Chevalier contre Pain). Voir Sirey, 1866, 2, 21.

Enfin, et c'est une considération qui a bien son poids, on s'en remet souvent, en ce qui concerne l'exécution d'un contrat fait verbalement, à la bonne foi de son cocontractant. De telles conventions sont cependant valables malgré l'absence de tout moyen permettant au stipulant de se protéger contre les fraudes dont il peut être victime; pourquoi, s'il s'agit d'une clause de participation, exiger en faveur des ayants droit, des garanties plus énergiques, des moyens de coercition plus rigoureux?

Faisons aussi remarquer qu'il ne sera pas toujours facile au patron d'inexécuter les promesses qu'il a pu faire à ses subordonnés. Les livres étant en effet tenus très souvent par des employés participants, ces derniers auront en mains des éléments d'appréciation suffisants pour pouvoir contrôler l'exactitude des bases adoptées pour la répartition. Ajoutons que devant l'éventualité de certains événements qui pourraient faire apparaître le chiffre exact des bénéfices, le patron sera puissamment sollicité à respecter ses engagements, et à ne pas commettre certaines irrégularités dont le secret peut être violé d'un moment à l'autre. Pour toutes ces raisons, les intéressés nous semblent avoir, en cas de renonciation au contrôle, des garanties suffisamment sérieuses tant au point de vue pratique qu'au point de vue juridique, et nous n'hésiterons pas à admettre la validité de notre clause, dans tous les cas où les chefs d'entreprise auront cru devoir l'insérer dans leurs règlements.

2° Fondement rationnel de la participation.

Il nous reste à nous demander quel est le fondement rationnel de la participation, et si logiquement on peut concevoir le droit des ouvriers à une portion des profits réalisés dans l'entreprise où ils ont engagé leurs services.

Tout d'abord, faisons-le remarquer, la participation aux bénéfices n'est généralement pas considérée par le patron qui l'accorde à son personnel, comme l'octroi d'une pure libéralité. Leclair, le célèbre propagateur de notre mode de rémunération, s'est formellement expliqué sur ce point. Ayant remarqué que ses ouvriers pouvaient, grâce à un travail plus consciencieux, lui procurer un bénéfice journalier d'environ 0 fr. 75 par tête, il chercha à stimuler leur zèle par l'appât d'un supplément de salaire gradué en partie sur l'effet utile du labeur fourni. Mais, comme il le répétait souvent, jamais il n'avait eu l'intention de se dépouiller sans compensation ; il s'agissait entre lui et ses subordonnés d'un contrat intéressé ne se rattachant à aucun principe supérieur d'équité, et n'ayant d'autre base que l'avantage réciproque des contractants.

A côté de l'effort moyen auquel correspond le salaire, il y a place pour un plus grand déploiement d'activité, pour une plus grande dépense d'énergie, pour un surcroît de vigilance ; et c'est ainsi la productivité exceptionnelle du travail qui, stimulée par la perspective d'une rétribution supplémentaire, en explique et justifie le versement entre les mains des intéressés.

La participation n'est donc pas forcément la condamna-

tion du salariat. Le participant gagne en principe plus que le salarié, parce qu'il est présumé travailler davantage et d'une façon plus profitable, mais non parce que la rétribution de ce dernier est insuffisante. Si notre combinaison répond presque toujours à un droit chez l'ouvrier, c'est à un droit qu'elle fait naître et qui par conséquent ne saurait être violé par les règles habituelles du contrat de travail.

Cependant, les partisans de la participation ont généralement soutenu à l'appui de leur théorie le droit des ouvriers à une part des profits comme complément équitable et rationnel du salaire. Ce droit serait dans cette doctrine basé non sur la présomption d'un zèle plus soutenu ou d'une vigilance plus attentive, mais sur la disproportion qui existe, affirme-t-on, entre la rémunération du capital ou de la direction et celle du travail.

Les bénéfices doivent se répartir en proportion des risques courus et du concours donné par tous ceux qui ont participé à l'œuvre commune. Or ces risques, a-t-on dit, sont-ils tous du côté de l'employeur, et d'autre part, le patron a-t-il bien toujours l'influence qu'on lui prête au point de vue de la réalisation des profits de l'entreprise? C'est bien le capital qui assume toute la responsabilité financière de la gestion, mais il n'en est pas moins deux sortes de dangers dont la menace pèse sur le travailleur : le chômage et les accidents. « Ah ! vous exposez votre patrimoine, peut dire l'ouvrier au patron, mais comptez-vous pour rien le risque de ma propre vie, les engrenages, les éboulements, le grisou et l'insalubrité ? »

Il nous semble toutefois que, malgré ces redoutables éventualités, le droit du travailleur n'est pour cela nullement démontré. Y a-t-il bien, en effet, corrélation intime et nécessaire entre le danger auquel il convient de parer

et le remède proposé? En admettant que le patron soit dans l'obligation morale de protéger l'ouvrier contre l'imminence de ces risques, n'y aurait-il pas, pour pourvoir à l'acquittement de cette dette, d'autres moyens que la participation aux bénéfices, et surtout de plus sûrs? Le personnel d'une usine a souvent été comparé à un outillage vivant; nous acceptons cette assimilation, mais les prélèvements opérés en vue de l'amortissement de ce capital peuvent être effectués sur le salaire lui même, puisque le taux n'en est pas rigoureusement limité; enfin, le patron n'a-t-il pas à sa disposition les mille ressources du patronage proprement dit, les mille combinaisons d'assurances grâce auxquelles il peut être remédié à ce qu'a souvent de trop précaire la situation de ses subordonnés? Pourquoi l'astreindre à l'emploi de tel ou tel mode de rémunération à l'exclusion de tel ou tel autre? Pourquoi l'obliger à l'insertion dans ses règlements de certaines clauses qui peuvent lui préjudicier, s'il y a d'autres moyens pour l'ouvrier d'obtenir le paiement de ce qui peut lui être dû en équité?

De plus, les risques d'accidents dont on nous parle sont loin d'exister dans toutes les industries, et surtout de présenter dans tous les cas le même degré de gravité. S'ils servaient de fondement principal à l'attribution au personnel d'une part des bénéfices, il serait difficile de reconnaître aux salariés à l'abri de tout danger professionnel le droit si souvent par eux revendiqué.

D'ailleurs, dans la théorie du droit à la participation, on ne tient pas suffisamment compte des risques courus par le patron. N'expose-t-il pas ses capitaux et avec eux son temps et sa peine? A ce titre, n'a-t-il pas droit à une part du produit obtenu plus large que celle de l'ouvrier,

dont le salaire est généralement payé par quinzaine, et dont le privilège de l'art. 2201 du Code civil vient encore protéger la créance née de ce chef ? L'ouvrier est presque toujours sûr d'être rétribué pour le travail par lui fourni, il risque moins de faire un effort improductif ; on ne comprend donc pas qu'il allègue les risques courus par lui pour prétendre exagérés les profits du patron.

Enfin, en se plaçant à un autre point de vue, à qui revient la part prédominante dans la réalisation des bénéfices, si ce n'est à l'intelligence dirigeante secondée par les capitaux ? Assurément, il ne faudrait pas systématiquement refuser à l'élément ouvrier toute influence sur le taux du gain obtenu ; émettre une pareille prétention réviendrait à dire que « l'arrivée à destination d'une voiture chargée dépend non du cheval, mais du seul cocher (1), » mais pourquoi, ayant eu l'idée première de l'entreprise, le patron n'aurait-il pas droit sans partage à l'intégralité du profit qu'il en pourra retirer ? Il a besoin du concours de ses subordonnés, soit, mais le salaire n'est pas forcément la rétribution insuffisante des services rendus. L'ouvrier n'a pas eu le mérite de l'initiative, il n'a pas eu le souci de la gestion ni la responsabilité financière de l'entreprise, aussi sa prétention ne se comprendrait guère s'il ne comptait payer au prix de la productivité plus grande de son labeur, la part supplémentaire qui lui est dévolue.

Trois éléments sont en présence dans l'œuvre de production :

L'intelligence qui conçoit, crée, dirige ;

Le capital qui est le nerf de toute exploitation ;

(1) *Finance nouvelle* du 7 janvier 1892.

Le travail qui est la puissance exécutrice. Dès lors, dit-on, n'est-il pas juste que tous trois aient droit dans une mesure égale au produit de la richesse créée par leur triple et indispensable association ? A cela nous répondrons non sans hésiter. Ces trois éléments ne concourent pas dans une proportion égale à la formation des profits. Le capital achète la force de travail avec tous les avantages que comporte son utilisation ; rien d'inique à ce que ce prix soit déterminé par une convention de forfait, puisque c'est ce même capital qui s'expose aux risques de non réussite, et que souvent il a eu en outre le mérite de la conception première ou l'audace de sa réalisation. Dans les conditions actuelles de l'industrie, si la participation s'imposait en équité, ce ne serait pas en faveur de la masse des ouvriers, semble-t-il, mais plutôt au profit de l'intelligence dirigeante lorsqu'elle est distincte du capital. En effet, même en tenant compte de l'émulation qui dans certaines maisons peut diminuer le coût de la main d'œuvre et être la source principale de prospérité (1), il n'en est pas moins vrai que les bénéfices dépendent surtout de la hardiesse de la spéculation, de l'habileté déployée dans la création de nouveaux débouchés, enfin de mille autres circonstances étrangères à l'action du personnel. L'ouvrier ne fera œuvre utile qu'autant que l'impulsion à laquelle il obéira dirigera ses efforts dans un sens favorable ; son action est trop souvent secondaire pour servir de base aux revendications formulées, à moins toutefois qu'un stimu-

(1) Dans une manufacture de laine, par exemple, la production par broche de métier dans un même genre de fil peut varier de 15 à 20 pour 100 suivant l'usage que fait de deux métiers l'équipe d'un fileur et de quatre attacheurs.

lant énergique ne vienne, comme dans notre système, la rendre plus efficace et plus féconde.

Il nous semble difficile de contester au point de vue de l'équité la légitimité du salaire, mais nous conviendrons volontiers qu'à raison de son objet, ce contrat échappe aux règles habituelles qui président à l'échange des consentements. Le travail n'est pas une marchandise comme une autre ; c'est, on l'a dit, « la vie même de l'ouvrier », et l'on ne saurait qu'applaudir à ces belles paroles de M. Fougrousse : « Le patron n'a pas acquitté toute sa dette envers ceux qu'il fait travailler, quand il a payé le salaire convenu ; il a encore à remplir envers eux un devoir d'enseignement, de direction et de sacrifices pécuniaires (1). » Toutefois, si la participation ne s'analysait qu'en une libéralité désintéressée au profit du travailleur, elle n'aurait pas la portée économique que nous croyons devoir lui reconnaître ; elle serait fatalement un régime d'exception et courrait grand risque de ne pas trouver auprès des patrons la faveur avec laquelle elle mérite d'être accueillie.

Mais comme nous l'avons montré, la participation n'est pas moins favorable à l'employeur qu'à ses subordonnés (2).

En donnant aux travailleurs l'espoir d'une amélio-

(1) Fougrousse, *Patrons et ouvriers de Paris*, p. 242.

(2) C'est d'ailleurs une sorte d'association dont le principe se trouve en germe dans le salariat si, conformément à la théorie de M. Cauwès (*Cours d'économie politique*, t. III, p. 25), on admet que le salaire est lui-même déterminé en considération du gain espéré et de la part que le personnel peut prendre à sa formation. Malgré la convention de forfait en laquelle il se résume, le salaire serait donc une participation anticipée dont la participation proprement dite viendrait dégager et préciser la véritable nature.

ration possible aux rigueurs de leur sort, la participation n'a pas la prétention de s'attaquer à une loi inique et de faire cesser la prétendue tyrannie ploutocratique ; son but est seulement d'établir le contrat de travail sur des bases qui le rendent plus productif, et partant plus rémunérateur pour tous les intéressés. Elle ne doit donc pas être un sacrifice pour le patron, mais une source de profits nouveaux pour lui, et aussi pour ses subordonnés dont la part s'accroîtra par suite de la plus grande solidarité d'efforts et d'intérêts.

On a aussi adressé une autre critique à notre théorie, mais en prenant le contre-pied de l'objection précédente. Avec la participation, l'ouvrier, a-t-on dit, prendra une part des bénéfices sans s'exposer aux pertes, et ainsi sera violée la règle d'équité que consacre à si juste titre l'article 1855 du Code civil. Mais quand bien même il n'y aurait pas société au sens juridique du mot, s'ensuivrait-il que notre convention fût illicite et consacrait une violation de l'équité ? L'objection ne se comprend guère si l'on admet avec nous que la participation n'est nullement en opposition avec les véritables intérêts du patron. Il fait un contrat aléatoire en insérant une clause de ce genre dans le règlement ; ce contrat peut lui préjudicier, mais les risques spéciaux auxquels il s'expose de ce chef, ne doivent pas faire perdre de vue les avantages qu'il en peut retirer. Tant qu'on n'aura pas adopté le principe de l'obligation, la participation ne pourra de ce chef prêter à aucune critique. Leclaire avait coutume de dire : « Avec la participation, je n'ai pas voulu faire de la philanthropie ; j'ai voulu seulement gagner de l'argent. » La modestie probable dont témoignent ces paroles peut faire douter de leur sincérité, mais les résultats obtenus sont concluants

et montrent bien que si le patron consent un sacrifice en cédant une part de ses profits, ce sacrifice est loin d'être toujours sans compensation.

Ainsi envisagée au point de vue de l'équité, la participation ne nous apparaît pas comme étant un droit pour l'ouvrier qui pourrait l'exiger sans l'avoir méritée par l'exceptionnelle intensité de son labeur ; seulement, grâce à elle, il y a sur-travail présumé auquel on doit donner un sur-salaire.

Un préjugé regrettable fait souvent considérer le salarié comme un mercenaire travaillant pour un prix arbitrairement imposé selon les caprices ou l'intérêt du patron. Contre cette conception fausse mais malheureusement très accréditée, la participation réagit de la façon la plus heureuse en faisant plus étroite l'alliance qui doit exister entre les forces productives. — On parle de pacification sociale, d'apaisement dans la lutte des classes ; ne convient-il pas d'en chercher le secret dans le principe d'association ? Rajeuni ainsi par la participation, le salariat pourrait peut-être lutter avec plus d'avantages contre l'effort collectiviste et réaliser avec une approximation suffisante cet idéal d'une rémunération graduée aussi parfaitement que possible sur l'activité utilement déployée.

CHAPITRE II

FONCTIONNEMENT DE LA PARTICIPATION

1^o Du quantum à attribuer à la participation.

- A. *Partage des bénéfices entre le capital et le travail.*
- B. *Du partage entre les ayants droit de la part afférente à l'élément travail.*

2^o Divers modes de répartition et gestion des fonds dans les cas où il n'y a pas lieu à répartition immédiate du produit de la participation.

- A. *Divers modes de répartition : répartition immédiate, différée, mixte.*
- B. *Gestion des fonds dans les cas où il n'y a pas lieu à répartition immédiate du produit de la participation.*

§ 1. VERSEMENT DANS UNE CAISSE DE PRÉVOYANCE OU DE SECOURS.

§ 2. ACQUISITION DE PARTS DU FONDS SOCIAL.

3^o Liquidation des comptes. — Clause de déchéance.

1^o Du quantum à attribuer à la participation.

Cette question comporte deux réponses bien distinctes selon qu'il s'agit :

1^o Du quantum à attribuer à l'élément travail par opposition à l'élément capital;

2^o Du partage entre les ayants droit de la part afférente à l'élément travail.

A. PARTAGE DES BÉNÉFICES ENTRE LE CAPITAL
ET LE TRAVAIL.

Dans les conditions habituelles du louage de services, le travail ne touche en dehors du salaire aucune part des bénéfices réalisés. Il n'y a rien là qui blesse l'équité ; mais si le salariat ne peut être condamné comme étant un régime de spoliation pour l'ouvrier, il est désirable, nous l'avons vu, de le modifier par l'adjonction d'une clause participationniste qui aura l'avantage de développer la productivité du travail et d'augmenter ainsi la part de chacun dans les profits de l'œuvre commune.

Un autre système a été proposé d'après lequel la totalité des bénéfices reviendrait au personnel après le paiement des intérêts dus au capital à raison des sommes engagées dans l'entreprise. Chez M. Wan Marken (1), à la Société anonyme de Delft (papeterie), les intérêts sont calculés à 6 pour 100 ; mais la fixation d'un taux aussi faible ne donne-t-elle pas au capital une rémunération bien modique ? Dès lors, ne semble-t-il pas que se pose le dilemme suivant ? Ou bien le taux de l'intérêt sera assez élevé pour

(1) Un quart des bénéfices est attribué à la direction ; enfin un autre quart est réparti ainsi : 3 pour 100 aux commissaires pour leur contrôle, 12 pour 100 aux fondateurs pour les services rendus ; mais ces parts de fondateurs sont personnelles, et après la mort de l'ayant droit reviennent aux associés travailleurs. 10 pour 100 sont laissés à la disposition de l'assemblée générale des actionnaires qui doit les utiliser au mieux des intérêts ouvriers.

compenser les risques courus et procurer l'équivalent, d'une part dans les bénéfices ; alors, malgré les apparences, la situation normale ne sera pas modifiée ; ou bien ce taux sera relativement faible, et dans ce cas, il est bien peu vraisemblable que le capital s'en contente pour se dédommager des aléas dont il est menacé. L'attribution au travail de la totalité des bénéfices, quand elle ne sera pas pour l'ouvrier une satisfaction purement platonique, ne pourra guère se présenter qu'à l'état d'exception, de sorte qu'il sera bien difficile de voir là une conception économique susceptible d'une très grande généralisation.

Si, cette solution écartée, nous nous demandons, en équité, quelles proportions il convient d'observer dans la répartition des produits, nous croyons qu'il est bien difficile de répondre à la question par une formule unique. Une règle toutefois s'impose : c'est que pour ces deux facteurs de la production, le capital et le travail, il faut tenir compte autant que possible de l'importance de leur concours respectif ; mais quand on veut procéder à cette évaluation, on se trouve en présence de situations tellement variées qu'il est bien difficile de poser une règle générale applicable à l'universalité des cas susceptibles d'être envisagés. Ici les bénéfices sont en grande partie l'œuvre de l'ouvrier, là ils sont dus surtout au degré de perfectionnement de l'outillage, à la qualité du matériel, etc., etc. Il est bien certain que dans des hypothèses aussi différentes, on ne peut songer à attribuer au travail la même part dans les profits (1).

(1) Ainsi dans certaines maisons comme le Familistère de Guise, les bénéfices sont partagés entre le capital et le travail proportionnellement à la somme des intérêts et au total des salaires.

Dans d'autres établissements, ils sont répartis entre le capital et le

Néanmoins, on a indiqué plusieurs méthodes à suivre pour déterminer les bases de répartition qu'il convient d'adopter dans des conditions moyennes. Un des procédés les plus fréquemment usités consiste à capitaliser les salaires au taux de 5 pour 100 et à partager les bénéfices proportionnellement aux quantités qui correspondent d'une part à l'élément travail, d'autre part à l'élément capital.

Soit un capital de 200,000 fr., un chiffre de salaires de 15,000 francs représentant, par conséquent, au taux de 5 pour 100, un capital de 300,000 fr., on commencera, d'après le mode de supputation indiqué, à prélever l'intérêt des 200,000 fr., puis on répartira l'excédent des bénéfices dans la proportion de 2 à 3.

On a objecté, peut-être avec raison, que la capitalisation des salaires était faite ainsi à un taux beaucoup trop élevé. Est-il bien rationnel en effet d'assimiler au point de vue des services rendus, le capital argent qui est immobilisé dans l'entreprise et le capital travail toujours libre de retirer son offre ou d'en modifier les conditions? Dès lors, si à la différence du capital argent, le personnel d'un atelier ne fournit qu'un concours essentiellement instable et précaire, il est juste, pour en déterminer la valeur théorique, de réduire beaucoup le taux précédemment indiqué.

travail proportionnellement au montant du capital et au total des salaires. (Fonderie de caractères Deberny et C^{ie}; maison Edouard Leclerc, fabrique de lits et meubles en fer, à Saint Dizier (Haute-Marne); Crédit foncier de Prusse à Berlin, etc., etc.

Dans la maison Laroche-Joubert, 20 pour 100 des bénéfices reviennent au capital.

Enfin, la répartition des bénéfices entre le capital et le travail se fait parfois sans règle fixe (usines métallurgiques de Mazières, maisons Besse-lièvre, Roland-Gosselin et Dolfus).

Aussi M. Robert a-t-il proposé une autre solution. En supposant, dit-il, que, contrairement à l'article 1780, l'ouvrier pût engager ses services pour la durée entière de sa carrière active, il représenterait un capital dont la valeur théorique pourrait être fixée, à l'âge de 35 ans, à la somme de 22,600 francs (1) (dans l'hypothèse d'un gain annuel de 1.800 francs). Mais le chiffre serait beaucoup trop élevé, il faut le réduire environ des deux tiers, en considération des chances de maladie, d'accident, de chômage et surtout de « la liberté qui permet à l'ouvrier d'être un collaborateur mobile et instable ». Le capital correspondant à la valeur des services que peut fournir l'ouvrier dans l'hypothèse envisagée serait donc égal à quatre fois le total des salaires, ce qui nous amène ainsi à admettre la capitalisation au taux de 25 pour 100.

Quoi qu'on puisse penser de l'ingéniosité de ces calculs et du degré d'approximation qu'ils comportent, cette détermination de la valeur mathématique du capital travail ne nous semble pas avoir une bien grande importance. Comment en effet, l'équité pourrait-elle être blessée si, comme dans presque tous les établissements où fonctionne la participation, le salaire fixé n'est jamais au-dessous du taux moyen ? La part de bénéfice promise au personnel lui semble-t-elle trop faible, rien ne le force à fournir une quantité de travail supérieure à la moyenne, à s'imposer un surcroît de fatigue pour lequel il ne peut espérer une

(1) Pour arriver à ce chiffre, M. Robert admet qu'à partir de soixante ans le gain de cet ouvrier peut être considéré comme nul. Les calculs sont faits au taux de 4 pour 100, d'après les tables de mortalité de Duvillard.

Voir *Guide pratique pour l'application de la participation aux bénéfices*, p. 45.

rémunération suffisante. Le patron aura pu faire, dans ce cas, un mauvais calcul, et ne pas obtenir l'économie de main d'œuvre sur laquelle il comptait, mais les travailleurs ne pourront jamais être lésés dans leurs droits, et l'on ne comprend guère qu'ils puissent ainsi se prétendre victimes d'une spoliation.

S'il en est ainsi, les bases de répartition peuvent varier à l'infini selon l'influence que peut avoir le personnel sur l'augmentation des bénéfices. Dans certains cas, la capitalisation des salaires pourra être trop faible à 25 pour 100, dans d'autres, elle sera trop forte à 5 pour 100. Tout dépend des circonstances dont le patron doit être souverain appréciateur (1) et cela pour deux motifs principaux : d'abord, parce que rien ne l'oblige à appliquer la participation, et puis, parce que son propre intérêt lui commandera de ne pas s'arrêter à un taux insuffisant. Le projet de loi sur les sociétés coopératives et la participation, projet que nous aurons plus loin l'occasion d'étudier, semble s'inspirer de ces principes. En effet, s'il fixe bien à un minimum de 50 p. 100 la part du travail dans les sociétés de production, il permet au capital de s'attribuer un intérêt de 6 pour 100 et de faire en outre à son profit certaines réserves dont le montant n'est pas limitativement déterminé. Il y a là, selon nous, un correctif des plus heureux au rigorisme scientifique dont se targuent certaines théories participationnistes ; la complexité du problème rend inadmissible toute solution absolue, et le taux de capitalisation des salaires

(1) Toutefois on s'accorde généralement à reconnaître que pour être un stimulant efficace de la productivité du travail, la participation doit être organisée de façon à donner au moins 10 pour 100 des salaires et appointements dans les années moyennes. (Villey, *Principes d'économie politique*, p. 445.)

doit pouvoir varier selon les mille circonstances qui modifient, dans telle ou telle entreprise, l'importance respective du capital et du travail (1).

B. DU PARTAGE ENTRE LES AYANTS DROIT DE LA PART AFFÉRENTE A L'ÉLÉMENT TRAVAIL.

Pour que l'équité fût pleinement satisfaite, il faudrait tenir compte de toutes les qualités pouvant contribuer à la réussite de l'entreprise, et les récompenser selon les règles d'une juste proportionnalité. Malheureusement la question est tellement complexe qu'on est bien forcé de recourir à des présomptions et de choisir parmi les éléments d'appréciation ceux-là seuls qui sont susceptibles de conduire à une approximation suffisante.

La quotité des salaires a semblé à quelques-uns la base de répartition la plus rationnelle (2). On a fait remarquer en ce sens que le salaire est l'expression présumée de la valeur des services, la représentation la plus exacte de leur importance respective au point de vue des résultats d'ensemble. Si la concordance est aussi parfaite entre la

(1) D'après le règlement en vigueur à la Société anonyme des tissus de laine des Vosges, adopté comme règlement type par MM. Guillemet et ses collègues dans leur projet de 1895, l'intérêt de participation doit être fixé chaque année par le conseil d'administration de la société.

(2) Dans la plupart des maisons qui ont adopté cette base de répartition, on ne fait pas entrer en compte les primes et gratifications qui ont pu être distribuées aux participants, et aucune allocation ayant un caractère exceptionnel n'est prise en considération pour le calcul des parts.

En ce sens, les règlements des maisons Chaix, Barbas, Tassart et Balas, Thuillier frères, Monduit, Mozet et Delalonde, etc., etc.

hiérarchie des fonctions exercées et la graduation des salaires, le procédé indiqué est bien le plus logique de tous ceux qui ont pu être proposés. Cependant, plusieurs établissements ont cru ne pas devoir l'adopter, et l'on a cherché à donner dans une réglementation plus complexe un coefficient distinct à plusieurs éléments d'évaluation qui ne se trouvent pas suffisamment pris en considération dans la fixation du salaire. Ainsi, selon les cas, la participation est proportionnelle non seulement au chiffre du salaire, mais encore à l'ancienneté, à l'importance des fonctions, aux qualités de zèle ou de tempérance dont il a été fait preuve, ou encore aux versements effectués en vue de l'épargne, etc., etc....

Toutes ces combinaisons sont très recommandables par la sollicitude dont, le plus souvent, elles témoignent pour le travailleur ; il y a en elles un élément moralisateur qui, judicieusement employé, permettra souvent de réaliser les plus grands bienfaits ; mais il ne faut pas que l'autorité patronale puisse y trouver un moyen de se dérober aux engagements pris, et grâce à l'élasticité des règlements, d'avantager une catégorie de participants aux dépens des autres. La part de bénéfices revenant au personnel est le plus souvent gagnée au prix des efforts dépensés en vue de l'obtenir ; le droit de chacun doit donc se dégager nettement des conventions et ne pas se prêter aux équivoques que pourraient suggérer l'intérêt ou le caprice du patron.

Or, ce danger se présente, selon nous, dans certains règlements consacrant pour les ouvriers le principe du classement annuel d'après les notes de mérite données par le patron, les contre-maitres ou chefs d'atelier (les bénéfices se répartissant alors proportionnellement aux chiffres représentant pour chacun le total des points obtenus).

Sans doute, de telles dispositions peuvent avoir leur utilité dans certaines maisons très bien gérées où la discipline et les sentiments de confiante estime sont de tradition de la part du personnel ; mais imprudemment généralisées, elles nous sembleraient de nature à discréditer la participation. Les faveurs se glisseraient infailliblement dans l'appréciation du mérite individuel, les notes attribuées à tel ouvrier risqueraient bien souvent de leur paraître suspectes (1) ; de là, bien des récriminations, bien des jalousies qu'il convient d'éviter dans l'intérêt du patron et de ses subordonnés. Il vaut mieux se rattacher à une règle plus sûre, se prêtant moins à l'arbitraire et susceptible de plus de précision.

Parfois, on a pris pour base de répartition l'*ancienneté* des ayants droit. Il n'y a rien là que de très équitable, les bénéfices étant dus en partie à la stabilité du personnel qui peut ainsi mettre au service de l'entreprise une expérience précieuse des conditions les meilleures où doit se développer son activité. Grâce à cette stabilité, il ne connaît pas les tâtonnements et les hésitations, fruits d'une initiation trop hâtive ; accoutumé à l'outillage et à la clientèle, il pourra donner à ses efforts le maximum de rendement et accroître ainsi le chiffre des bénéfices. Quand il s'agit de primes ou de simples gratifications, l'ancienneté est un titre à l'octroi de ces faveurs, pourquoi n'en serait-il pas de même quand il s'agit de la participation contractuelle ?

(1) A ce point de vue, on pourrait peut être critiquer l'article 3 du règlement de la Société anonyme de tissus de laine des Vosges, et regretter de le voir reproduit dans les dispositions que consacre le projet Guillemet pour la participation dans les établissements de l'Etat.

Cet article 3 est ainsi conçu : « La répartition sera faite entre les participants d'après un classement annuel en tenant compte de la production, du nombre d'années de présence, du zèle et de l'assiduité au travail. »

N'offre-t-elle pas les mêmes avantages au point de vue de l'emploi plus judicieux des forces productrices, n'est-elle pas, quels que soient les moyens par lesquels on l'encourage, un des facteurs les plus importants du succès, et ne convient-il pas de lui attribuer à ce titre une part distincte dans les profits réalisés (1)?

Enfin, dans certaines industries, une répartition faite au prorata des salaires, d'après la date d'ancienneté, n'établirait pas une différenciation suffisante dans la rémunération

(1) On peut citer à titre d'exemple le règlement de la maison Bréguet, fabrique d'instruments de précision et d'appareils électriques.

Après 1 an la part est proportionnelle aux salaires.

— 2 —	—	augmentée de	2 %.
— 3 —	—	—	4 %.
— 4 —	—	—	6 %.
— 5 —	—	—	8 %.
— 6 —	—	—	10 %.
— 7 —	—	—	14 %.
— 8 —	—	—	18 %.
— 9 —	—	—	22 %.
— 10 —	—	—	26 %.
— 11 —	—	—	30 %.
— 12 —	—	—	35 %.
— 13 —	—	—	40 %.
— 14 —	—	—	45 %.
— 15 —	—	—	50 %.

Au delà de la seizième année, la majoration ne progresse plus.

Dans beaucoup de maisons d'ailleurs, on tient compte de l'ancienneté, en ce sens que la participation n'est accordée qu'après un certain nombre d'années de présence. La durée moyenne du stage est alors presque toujours de deux à trois ans. Sans méconnaître qu'il est fort désirable de favoriser ceux dont la fidélité éprouvée fait présumer de meilleurs et plus loyaux services, il est bon, selon nous, dans l'intérêt de la productivité du travail, de ne pas trop retarder pour chacun l'admission aux avantages résultant de la participation.

Signalons toutefois qu'il n'est pas rare de trouver dans certains règlements la durée du stage portée à cinq ans (chez M. Piat, fondeur-mécanicien à Paris ; Besselièvre, fabricant d'indiennes à Maromme (Seine-Inférieure), et même à dix ans, comme au Comptoir d'escompte de Rouen.

des services rendus. Certaines fonctions, à raison de l'apprentissage qu'elles supposent ou des qualités spéciales qu'elles exigent, doivent être avantagées plus que ne le permettraient les règles ci-dessus indiquées. La participation peut même en ce cas se combiner avec le système des primes ou des pures gratifications. En cette matière, aucune règle absolue ne s'impose ; pour apprécier le mérite de telle ou telle combinaison, il faut nécessairement avoir égard aux circonstances d'application et aux exigences à satisfaire ; mais si l'on adopte la participation sans l'adjonction d'aucun autre mode de rémunération, il faut que le stimulant qui en résulte soit suffisamment énergique, sans quoi le patron y trouverait rarement une compensation sérieuse à l'abandon qu'il concède.

2^o Divers modes de répartition et gestion des fonds dans les cas où il n'y a pas lieu à répartition immédiate.

A. DIVERS MODES DE RÉPARTITION : RÉPARTITION IMMÉDIATE, DIFFÉRÉE, MIXTE.

A l'égard des produits de la participation, on peut concevoir trois modes principaux de répartition : la répartition immédiate, différée et mixte.

La répartition immédiate suppose un paiement en espèces à la fin de chaque exercice.

Dans la répartition différée, les fonds sont au contraire réservés en vue de l'avenir.

Enfin la répartition mixte présente pour partie les caractères propres aux deux précédentes catégories.

Le principe de la répartition immédiate compte de nombreux partisans. L'ouvrier, dit-on, aura souvent gagné par un surcroît de travail la part de bénéfices à laquelle il a droit, dès lors pourquoi n'en aurait-il pas la libre disposition? Enfin, ajoute-t-on, il ne faut pas le mettre en tutelle, le traiter en incapable. Lui imposer l'épargne, c'est lui refuser l'intelligence de ses intérêts et le courage d'y conformer ses actes; c'est faire peser sur lui une présomption trop souvent injustifiée, c'est aussi lui imposer, au nom d'une prudence parfois exagérée, des privations qu'on lui aurait épargnées par la délivrance immédiate de son compte de participant.

Toutes ces objections sont sérieuses, mais elles ne sauraient nous faire oublier l'insuffisance de l'épargne ouvrière. Par suite des progrès réalisés, et aussi d'une tendance non douteuse à l'accroissement des salaires, la situation pourra peut-être se modifier; mais actuellement, elle ne permet pas de se livrer à de chimériques espoirs et de croire que l'esprit de prévoyance est assez développé chez les travailleurs. Nous avons sur ce point les déclarations formelles de tous les industriels consultés lors de l'enquête parlementaire (1). Dans ces conditions, la répartition différée peut-elle être considérée comme une violation du droit de l'ouvrier? N'est-il pas vrai de dire

(1) La participation à répartition immédiate ayant donné presque toujours des résultats négatifs en ce qui concerne l'accroissement de l'épargne, la plupart durent y renoncer. (Enquête de la Commission extraparlamentaire des associations ouvrières, t. II.)

avec M. Cauwès : « Si l'on n'a pas de ressources assurées, invoquer le droit d'être imprévoyant, de ne pas faire le moindre sacrifice pour s'assurer le nécessaire, ressemble assez à la prétention de vivre aux dépens d'autrui..... le seul droit de l'individu est d'être prévoyant à son gré au delà d'un minimum déterminé (1). » L'ouvrier n'est donc pas fondé à protester contre une mesure prise dans son intérêt ; il s'agit bien d'une retenue faite sur le montant de sa rémunération ; mais, si le salaire fixé lui permet de vivre, n'est-il pas raisonnable de mettre le surplus à l'abri des chances de dissipation qui sont à redouter ? Il y a présomption d'imprévoyance, soit, mais présomption qui n'a rien d'humiliant, étant données pour ceux à qui elle s'applique, les difficultés de l'épargne.

Enfin, le produit de la participation étant essentiellement variable, l'ouvrier ne doit pas compter sur des ressources aussi aléatoires pour faire face aux engagements qu'il a pu contracter. Or, la perspective d'une répartition espacée à des intervalles périodiques assez rapprochés pourrait l'entraîner à des dépenses que souvent il lui serait impossible de solder le jour de l'échéance. Sans doute, avec la répartition différée, il y aura aussi bien des mécomptes, bien des déconvenues ; mais l'économie du budget n'en sera pas troublée aussi profondément, et les erreurs d'évaluation ne produiront pas généralement d'aussi graves conséquences.

Il est aussi un autre avantage qu'on a invoqué en faveur de la répartition différée ; mais il nous semble fort discutable. On a dit qu'avec tout autre mode de répartition, la participation deviendrait un corollaire du salaire, et logi-

(1) Cauwès, *Cours d'économie politique*, t. III, p. 516.

quement, fatalement, réagirait sur le taux de ce salaire en tendant à le réduire. Mais, pourrait-on répondre à cela, la vie de chaque jour a ses exigences avec lesquelles il faut compter. Combien d'ouvriers dont le salaire journalier est l'unique ressource, ne pourront sacrifier une partie de leur rémunération fixe à l'espoir d'un avantage de réalisation aussi problématique ! Combien d'entre eux craindront d'engager l'avenir par des concessions imprudentes, et de se trouver plus tard, dans le cas où les bénéfices auraient cessé, en présence d'un salaire réduit qu'il leur serait impossible de relever !

Sauf dans les pays neufs, qui, selon l'expression de M. Emile Chevallier, « n'opposent pas le même frottement au jeu des lois économiques, » il est d'ailleurs fort rare que les salaires subissent une baisse prolongée. Ici les compensations offertes aux réductions qui pourraient être consenties sont trop aléatoires pour avoir l'influence qu'on leur prête sur le taux de traitement fixe ; de plus, comme nous le verrons plus loin, le patron n'a pas intérêt à abaisser outre mesure le prix de la main d'œuvre. Les reproches adressés à la répartition différée ne nous semblent donc pas très graves, et l'on ne peut en déconseiller l'emploi, fût-ce en faveur du procédé de répartition mixte dont il nous reste à parler.

La participation à répartition mixte est une transaction entre les deux systèmes précédents. D'après M. Chaix, dans l'établissement de qui cette combinaison a été pratiquée avec succès (1), l'ouvrier témoignerait une certaine défiance à l'égard de la participation si, sous prétexte

(1) Dans la maison Chaix, il est fait trois parts du produit de la participation :

1° Un tiers est versé immédiatement à l'ayant droit ;

d'épargne, on lui gardait sa part en totalité. Le meilleur procédé serait donc celui où se trouveraient conciliés dans la mesure du possible le principe de la répartition immédiate et celui de la répartition différée. Dans la participation ainsi comprise, les sommes dues sont généralement divisées en deux parts principales : l'une disponible dès que l'inventaire a été établi, l'autre, au contraire, mise en réserve et affectée à l'épargne.

Ce système fort ingénieux a été pratiqué avec succès dans plusieurs établissements (1). Toutefois, si l'ouvrier manifeste une répugnance non douteuse à l'égard de toutes les mesures prises par le patron pour se substituer à son initiative, il n'en est pas moins vrai que l'insuffisance des bénéfices rendra bien souvent inapplicable ce mode de répartition. Telle somme en effet, qui recevant une affectation unique, eût pu exercer une action appréciable sur le zèle des intéressés, ne sera plus qu'un stimulant inefficace, si on lui fait subir le moindre fractionnement. Dans nombre d'industries par exemple, où les profits sont d'habitude très restreints, on aboutira, grâce à cette division en deux parts, au résultat suivant : les avantages offerts à l'ouvrier à titre de répartition immédiate, lui sembleront trop faibles pour mériter un très grand surcroît d'activité, tandis que les prélèvements à titre d'épargne ne seront pas non plus assez considérables pour solliciter bien vivement ses efforts... Devant ces deux quantités qui lui paraîtront insuffisantes, il témoignera assurément de

2° Un tiers lui est acquis définitivement, mais ne lui est donné qu'à la sortie de l'atelier ;

3° Le dernier tiers ne lui est acquis qu'après vingt ans de services ou soixante ans d'âge.

(1) On en compte actuellement en France environ trente-six.

moins d'ardeur que si on avait fait luire à ses yeux la perspective d'une somme importante, soit à toucher, soit à épargner ; son intérêt personnel sera moins sérieusement engagé, et la productivité de son travail ne pourra augmenter dans les mêmes proportions. Avec les deux autres systèmes précédemment indiqués, il s'agit au contraire d'un chiffre unique parfois relativement élevé, et dans tous les cas bien plus susceptible de faire impression sur l'esprit du travailleur, de stimuler son zèle, et d'accroître le rendement de son labeur.

B. GESTION DES FONDS DANS LES CAS OU IL N'Y A PAS LIEU A RÉPARTITION IMMÉDIATE.

§ 1. *Versement dans une caisse de prévoyance ou de secours.*

Généralement, quand il s'agit de répartition mixte ou différée, les sommes mises en réserve servent à alimenter un fonds de prévoyance et ont pour but de procurer à l'ouvrier les ressources qui pourront lui manquer, soit qu'il tombe accidentellement malade, soit que, devenu vieux ou infirme, il ne soit plus en état de suffire à ses besoins. Pour atteindre ce résultat et faire fructifier le produit de la participation, le patron a le choix entre deux moyens principaux : gérer lui-même le fonds de prévoyance, ou confier cette gestion à une caisse indépendante de l'entreprise (1).

(1) Dans l'un et l'autre cas, il peut être utile, lorsqu'il s'agit de participation à titre individuel, de remettre à chacun des ayants droit un livret

De ces deux procédés, le premier est peut-être celui qui jusqu'à ce jour a été l'objet du plus grand nombre d'applications (1). Il est bien de nature à influencer de la façon la plus efficace sur la productivité du travail, puisque, les ouvriers ayant à redouter d'être, en cas de faillite, traités comme de simples créanciers chirographaires, il est à présumer qu'ils feront tous leurs efforts pour empêcher la réalisation d'une telle éventualité. Toutefois cet avantage ne pouvait empêcher de trouver singulièrement critique la situation du personnel participant. La jurisprudence reconnaissait en effet au patron le droit d'utiliser à sa guise les fonds alimentant les œuvres de prévoyance dont il avait la gestion, de sorte que les titulaires de pensions de retraite se trouvaient complètement désarmés contre les imprudences et les malversations pouvant leur préjudicier. Aucune garantie contre l'imminence des risques auxquels ils se trouvaient exposés, aucune protection contre les abus de confiance moraux qui parfois étaient commis (2).

Le besoin se faisait donc sentir de sauvegarder une por-

sur lequel sont inscrites toutes les sommes portées à son compte. Comme le fait justement remarquer M. de Courcy dans son livre sur l'*Institution des caisses de prévoyance*, l'ouvrier s'intéresse davantage au chiffre de son épargne, s'il peut ainsi en suivre la progression sur le carnet qui lui est délivré. (Voir de Courcy, *Institution des caisses de prévoyance*, p. 243.)

(1) Suivant ce procédé, tantôt les fonds sont déposés en compte courant dans la maison (chez MM. Barbas, Tassart et Balas; Monduit; Thuillier);

Tantôt, afin de mieux marquer en fait la séparation qui doit exister entre le patrimoine des ouvriers et l'actif social, les fonds sont employés en titres de tout repos (imprimerie Chaix); les titres sont conservés dans la caisse de la maison ou déposés dans une banque.

(2) L'opinion publique s'émut surtout à la suite de deux désastres financiers retentissants dont les conséquences furent de priver des pensions sur lesquelles ils semblaient pouvoir compter, les employés du

tion aussi considérable de l'épargne ouvrière ; aussi une commission présidée par M. de Courcy élaborait-elle une proposition de loi ayant pour but de répondre à ce desideratum. Les caisses patronales devaient continuer à subsister, mais elles étaient autorisées, en vertu de ce projet, à verser leurs fonds dans une caisse d'Etat, la « Caisse générale de prévoyance industrielle, commerciale et agricole », qui serait gérée par la Caisse des dépôts et consignations. Enfin, il était stipulé que, moyennant approbation des statuts, les caisses privées jouiraient de la personnalité civile, ce qui permettrait aux ayants droit de revendiquer à titre de propriétaires les sommes portées à leur compte. Les titulaires d'une pension de retraite étaient donc ainsi pleinement garantis contre le risque spécifié. Cependant, bien qu'elle eût été adoptée le 22 février 1883 par la commission extraparlamentaire sur les associations ouvrières, cette proposition ne put aboutir. On fit remarquer notamment que son adoption aurait pour conséquences l'augmentation de la dette flottante de l'Etat et le drainage des capitaux loin des centres provinciaux où ils

Comptoir d'escompte et les membres du personnel occupé par la Compagnie de Terrenoire.

D'après un jugement rendu par le Tribunal correctionnel de Lyon à propos de l'affaire de Terrenoire, le patron auquel sont confiés les fonds d'une caisse de secours formée dans ses ateliers, ne peut être considéré comme un dépositaire au sens juridique du mot, quand il paie un intérêt annuel à raison du versement effectué entre ses mains. Ayant le droit d'utiliser ces fonds, il ne peut être poursuivi pour abus de confiance quand il les a dissipés. — Jugement du 22 mai 1890. (Voir *Revue des Sociétés*, 1890, p. 385.)

Enfin, d'un jugement rendu par le Tribunal de commerce de Paris le 9 juin 1890, il résultait que la dotation d'une caisse de secours n'emportait pas forcément de la part des actionnaires qui l'avaient autorisée, dessaisissement du capital correspondant aux pensions accordées. (Voir *Revue des Sociétés*, 1891, p. 102.)

pourraient être utilisés au profit des industries locales. Ces objections, qui d'ailleurs étaient peut-être exagérées, finirent par triompher, et malgré l'opportunité d'une réforme, la proposition de Courcy ne vint pas en discussion.

Un second projet, déposé à la Chambre le 20 décembre 1890 par M. Jules Roche, vient tout récemment d'être définitivement voté sous ce titre : « Loi concernant les caisses de retraite, de secours et de prévoyance fondées au profit des employés et ouvriers » (1).

L'économie de cette loi peut se résumer ainsi : 1° En principe obligation pour le patron de verser dans une caisse indépendante de l'entreprise toutes les sommes destinées à une œuvre de prévoyance ; 2° garanties données aux ayants droit par la concession d'un droit de gage dont l'exercice est réglé par l'article 2073 du Code civil, et, au cas où le dépôt prescrit n'aurait pas été effectué, par un privilège sur les meubles et immeubles du chef de l'entreprise, privilège prenant rang concurremment avec celui établi par l'article 2101 du Code civil pour les salaires des gens de service.

Quant aux détails d'application de la loi, ils doivent être fixés par un règlement d'administration publique, lequel déterminera notamment le mode de nomination des mandataires pouvant être chargés par les intéressés de les représenter en justice dans les contestations qui pourront s'élever.

Cette loi, bien qu'elle n'ait pas uniquement pour objet de régler la situation faite aux participants devant jouir

(1) Loi du 29 décembre 1895. (*Journal officiel*, 1895, p. 7333.)

d'un fonds de prévoyance (1), ne peut qu'être favorable à la propagation de notre mode de rémunération. Nous devons ajouter qu'on n'a pas à redouter l'inconvénient que pourrait présenter une trop grande affluence de fonds dans les caisses de l'Etat. L'article 3 porte en effet que les sommes provenant de la participation pourraient être déposées non seulement à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse et à la Caisse des dépôts et consignations, mais encore dans certaines caisses syndicales et patronales spécialement autorisées à cet effet (2).

Donc, désormais en règle générale, la gestion des fonds dans le cas de répartition mixte ou différée n'appartiendra plus au patron. D'ailleurs, il faut remarquer que bien avant la loi de 1895, nombre de chefs d'industrie avaient pris l'habitude de placer les sommes revenant aux participants dans des caisses indépendantes de l'entreprise. Et, que ce fût la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse, la Caisse des dépôts et consignations, la caisse d'une Compagnie d'assurances, ou celle d'une Société de secours mutuels formée entre leurs ouvriers, ils y trouvaient le double avantage d'augmenter la confiance des intéressés et de se soustraire à la responsabilité et aux soucis que peut comporter le placement de sommes souvent considérables. Il y a là en effet, croyons-nous, une compensation plus que suffisante aux restrictions apportées par notre loi à la liberté

(1) Elle s'applique en effet toutes les fois que pour une institution de prévoyance « il aura été opéré des retenues sur salaires ou que des versements auront été reçus par le chef de l'entreprise, ou que lui-même se sera engagé à fournir des sommes déterminées. »

(2) Ces caisses doivent être soumises à la vérification d'un inspecteur des finances et au contrôle du receveur de l'arrondissement du siège de la caisse.

des conventions, restrictions que, comme nous l'avons dit, rendait nécessaire la protection de l'épargne ouvrière, et dont les inconvénients ne peuvent avoir grande importance au point de vue pratique.

§ 2. *Acquisition de parts de fonds social.*

On peut aussi, conformément à un usage qui tend à se généraliser, consacrer les bénéfices à l'acquisition de parts du fonds social, et faire ainsi des participants de véritables commanditaires exposés aux pertes jusqu'à concurrence du montant de leurs actions. Un tel mode de gestion est évidemment fort dangereux pour le personnel ; aussi ne peut-il guère être conseillé que dans l'hypothèse d'une entreprise très prospère, et même en ce cas les patrons devraient, à raison des aléas qui sont à redouter, s'abstenir de toute clause rendant cette affectation obligatoire. Le plus sage serait de laisser aux ayants droit le choix du placement qui leur semble le plus avantageux ou le plus sûr (1). Toutes les industries ne se prêtent pas d'ailleurs également à la forme coopérative, et le succès exceptionnel de maisons comme celles de Leclaire, de Godin et de Laroche-Joubert, ne doit pas faire concevoir de trop vastes espérances à ceux qui croient ce procédé capable de transformer les conditions de la vie industrielle.

On comprendrait bien en principe l'idée d'un prélève-

(1) C'est ainsi que dans sa fabrique de levure et d'alcool à Delft (Hollande), M. Van Marken s'engage à racheter en tout temps au prix de l'émission les actions dont veulent se défaire les membres du personnel qui en sont devenus propriétaires.

ment obligatoire en vue de l'épargne, un ouvrier ne pouvant revendiquer le droit d'être imprévoyant et de faire supporter à la société les charges de sa vieillesse ; mais, pour être légitime, ce prélèvement doit correspondre à un placement offrant toutes garanties de sécurité au titulaire. Assurément, quand il s'agit d'entreprises aussi prospères que le Familistère de Guise, il ne peut être que très avantageux pour l'ouvrier de devenir propriétaire d'une part du fonds social. Cependant on ne doit pas oublier que toujours il n'en sera pas ainsi ; les risques industriels sont si nombreux et si menaçants qu'il est téméraire de la part du chef d'une entreprise de forcer ses subordonnés à y exposer des sommes gagnées le plus souvent par leur travail, et dont par conséquent ils devraient avoir la libre disposition.

Sur ce point nous approuverions donc entièrement l'article du règlement en vertu duquel, dans la papeterie Laroche-Joubert, l'acquisition de parts de propriété est absolument facultative pour le personnel. Dans cet établissement, les ouvriers ou employés peuvent devenir commanditaires pour une part dont le minimum est de 1,000 fr. ; ils y sont encouragés par la répartition d'une portion des bénéfices destinée à récompenser le dépôt de leurs économies dans la caisse de la Société ; mais aucune entrave n'est apportée à leur liberté, et ils sont absolument maîtres de retirer les sommes qu'ils ont pu placer ainsi chez leur patron. Parmi les maisons où se trouvent appliqués des règlements analogues, il faut citer les ateliers de M. Leclerc, de Saint-Dizier (Haute-Marne) et la fabrique néerlandaise de levure et d'alcool de M. Van Marken, à Delft (Hollande), où la participation fait aussi place petit à petit à une coopération prudemment progressive.

Malgré les résultats obtenus, et sans méconnaître ses avantages au point de vue de la transmission au personnel d'un établissement qu'il est souvent difficile au patron de céder à un étranger, nous ne croyons donc pas d'une application très sûre en notre matière le principe de l'obligation. Il a été adopté cependant avec plein succès dans plusieurs usines très importantes, au nombre desquelles nous mentionnerons le Familistère de Guise, la fabrique de draps de MM. Thomson et fils, à Woodhouse Milss (Angleterre), l'imprimerie Van Marken, à Delft (Hollande), et la fabrique d'appareils en cuivre de M. N. O. Nelson, à Saint-Louis du Missouri (Etats-Unis).

Au Familistère de Guise, les bénéfices sont remis à tous ceux entre qui s'opère la répartition à titre individuel, sous forme de certificats d'épargne dont le chiffre sans cesse grossissant représente une portion toujours croissante du capital social. C'est ainsi que ce capital, évalué à 4,600,000 fr. par l'acte de fondation, a été aujourd'hui presque entièrement remboursé, sauf la somme de 103,721 fr., généreusement léguée par Godin à l'association dont il avait si hardiment jeté les bases. D'ailleurs, toutes les précautions ont été admirablement prises par le règlement pour assurer la transmission successive du fonds social aux mains des coopérateurs, et réserver à ces derniers la plus grosse partie des profits réalisés. C'est ainsi que, à moins d'exception, les parts d'intérêt constatées par les certificats d'apport ou d'épargne ne sont pas cessibles par voie de transfert à des tiers étrangers (art. 52). De même, il a été prescrit que le remboursement des titres d'apport se ferait en commençant par ceux dont le fondateur ou ses héritiers sont possesseurs, puis, qu'il se continuerait par ceux des possesseurs substitués à ceux-ci, dans l'ordre

d'inscription des sommes acquises suivant les dates portées au livre de la comptabilité sociale. Enfin, le remboursement des certificats d'inscription d'épargne doit (art. 44) avoir lieu ensuite par ordre d'ancienneté des titres originaux (1).

L'accession du personnel à la copropriété de l'établissement est également assurée par les fort ingénieuses dispositions des règlements en vigueur dans les maisons que nous avons citées plus haut. Grâce aux principes adoptés pour les répartitions des bénéfices, on arrive à exproprier au profit des ouvriers en activité ceux dont les actions portent une date plus ancienne, et à vivifier ainsi l'organisation coopérative en rajeunissant progressivement les éléments qui la constituent.

La coopération de production a fait naître bien des espérances que parfois la participation aux bénéfices permettra de réaliser. Toutefois, nous insistons sur ce point, la plus grande réserve s'impose au patron quand il s'agit de changer ainsi le caractère économique d'une entreprise et d'exposer le personnel à tous les risques qui peuvent être courus. En 1889, les membres du Congrès international de la participation ont cru ne pas pouvoir conseiller en termes absolus de préférer aux placements de tout repos la commandite de la maison industrielle où les ouvriers travaillent; cette décision nous semble fort sage, et nous n'hésiterons pas à approuver la juste défiance dont elle témoigne à l'égard des exagérations d'optimisme si souvent reprochées à certains coopérateurs (2).

(1) Voir le *Familistère de Guise*, par F. Bernardot, p. 80 et suiv.

(2) Résolutions votées par le Congrès international de la participation aux bénéfices. XVI.

3^e Liquidation des comptes. — Clause de déchéance.

Souvent le produit de la participation, au lieu d'être l'objet d'un versement immédiat entre les mains des intéressés, est mis en réserve en vue d'une distribution ultérieure. Doit-il, dans ce cas, faire naître au profit des travailleurs un droit absolu et irrévocable, ou une simple créance conditionnelle? Ainsi, la participation servant à alimenter une caisse de retraites, un ouvrier quitte l'usine ou en est renvoyé à un âge où les règlements ne permettent pas de lui délivrer une pension, est-il équitable que cet ouvrier soit privé de toute compensation à raison des sommes portées à son compte et gagnées par lui à titre de participant? N'y a-t-il pas dans l'application de cette déchéance une solution trop rigoureuse, trop peu en harmonie avec les principes dont s'inspire de plus en plus la législation du travail?

Il semble cependant que cette clause ait tout d'abord triomphé en doctrine aussi bien que dans la pratique; aujourd'hui encore, elle compte des partisans parmi les participationnistes les plus autorisés. Le grand avantage par lequel elle se recommande est d'assurer la stabilité du personnel; or, à ce point de vue, elle fournit incontestablement d'excellents résultats. De cette façon, il n'est pas à craindre, comme on l'a fait justement remarquer, que l'accumulation au nom de l'ouvrier de sommes dont il aurait l'absolue disposition, ne devienne en quelque sorte une prime à la désertion. Au contraire, sollicités par la concurrence, tous

ceux que le patron fait travailler hésiteront, en présence d'une clause de ce genre, à sacrifier le montant de leur compte individuel ! Un employé, par exemple, à qui une maison rivale fait des conditions plus avantageuses les refusera le plus souvent en considération de la situation qu'il abandonne et des droits éventuels auxquels il lui faut renoncer. La clause de déchéance offre donc les plus précieuses garanties aux chefs d'industrie qui auront ainsi moins à redouter de voir porter à d'autres leurs secrets de fabrication ou bien l'habileté technique et les connaissances professionnelles acquises chez eux par leurs subordonnés. D'ailleurs, dit-on, la participation étant une libéralité du patron, il est bien libre de ne l'accorder que sous réserve de certaines conditions, et de ne la dispenser qu'à ceux dont la fidélité lui semble mériter une récompense spéciale.

Enfin, avantageuse pour le patron, la clause de déchéance ne le serait pas moins pour l'ouvrier puissamment protégé, grâce à elle, contre les effets de son imprévoyance. On lui épargnerait la tentation de quitter l'atelier uniquement pour toucher le montant de son compte, et l'on rendrait ainsi toute son influence moralisatrice à la participation qui ne saurait, dans aucun cas, devenir, par l'exigibilité immédiate de ses produits, l'auxiliaire indirect des caprices et des passions du travailleur.

Nous doutons que cette façon de raisonner soit bien exacte. Tout d'abord, est-il bien vrai que la clause de déchéance sera toujours favorable à l'ouvrier ? Sans doute, il hésitera à sacrifier les parts de bénéfices qu'il aura gagnées ; il songera à la pension de retraite à laquelle il lui faut renoncer s'il veut quitter son patron, au petit patrimoine constitué par le produit de la participation, et cette pensée lui sera bien souvent bonne conseillère. Elle le

mettra en garde contre bien des entraînements et lui donnera la force de repousser bien des tentations. Mais, peut-on poser en règle générale que le participant fera toujours des fonds dont il peut disposer un mauvais emploi? Cette présomption, justifiée parfois en ce qui concerne l'ouvrier, pourra-t-elle s'appliquer à l'employé? De plus, ne sera-t-elle pas bien souvent contraire aux intérêts que l'on veut protéger? Souvent un ouvrier qui, s'il eût eu la libre disposition de son compte individuel, aurait pu assumer les charges d'une entreprise, se verra arrêté dans l'essor de ses légitimes ambitions par la clause de déchéance; enfin, en présence d'un besoin urgent, il sera bien dur pour le participant de ne pouvoir toucher la somme qui lui est acquise et, s'il est forcé d'abandonner l'usine, de partir sans emporter ce qui a été versé en son nom!

Que l'on ne vienne pas nous dire : le patron en instituant la participation accorde une faveur à son personnel, il est donc bien libre de la subordonner à telles conditions qu'il lui plaira de stipuler. Selon nous, il n'y a pas en principe de libéralité de la part de l'employeur, puisqu'il sera presque toujours dédommagé par la plus grande productivité du travail fourni. Dès lors, à part les cas où l'ouvrier a reçu du patron quelques bienfaits dont il doit lui être reconnaissant, il est moralement libre de tous liens à son égard, et doit pouvoir louer ses services partout où bon lui semblera. En quittant l'atelier, la somme qu'il reçoit à titre de participation, représente la plus-value de son travail, celle qui n'a pas sa contre-partie dans le salaire distribué; on ne conçoit donc pas bien les restrictions qui peuvent être apportées à la liberté du participant.

Cette clause de déchéance, il l'a tacitement acceptée en entrant chez le patron; mais ce dernier a-t-il bien, en

équité, le droit de la lui imposer? Tantôt, en effet, ce sont des circonstances imprévues qui forcent l'ouvrier à quitter l'atelier, ou bien pendant une période de crise, on lui retire son emploi ; faudra-t-il donc que dans ces différents cas, sans avoir donné le moindre motif de mécontentement, il soit cependant déchu de tous les droits attachés à sa qualité de participant? Assurément, et cela est incontestable, l'employeur est libre d'appliquer ou non la participation, mais il ne faut pas que le règlement puisse aboutir à ce résultat de priver, sans juste motif, l'ouvrier qui a fourni un supplément de travail, de la rétribution ainsi gagnée le plus souvent par un surcroît de labeur ou de vigilance.

M. David Schloss (1) a déclaré au congrès de 1889 que jamais la clause de déchéance ne serait admise en Angleterre, parce qu'on y verrait une atteinte au droit de grève. Cette considération a bien son poids. Puisque depuis 1864, le délit de coalition est aboli et que chez nous le droit de grève est reconnu au travailleur, il serait illogique d'en entraver l'exercice. Or, avec notre clause, n'aura-t-on pas à redouter que, dans la crainte d'un renvoi en masse, les ouvriers participants n'osent affirmer leurs droits avec toute l'énergie voulue, d'autant plus que les abstentionnistes profiteraient seuls de la déchéance encourue? Enfin, si la grève a lieu malgré ces entraves, il est certain qu'elle prendra bien plus souvent cette « saveur de révolte » dont parle M. Leroy-Beaulieu, et qu'étant moins

(1) Représentant de l'Angleterre au congrès de la participation de 1889. (Voir *Compte rendu du Congrès de la participation aux bénéfices*, p. 264.)

libre, elle sera, le jour où elle éclatera, plus grosse de violences et de colères.

Sans doute, grâce à la participation et à l'heureuse influence exercée par elle sur les relations entre patrons et ouvriers, les causes de conflit seront beaucoup plus rares, et l'antagonisme sensiblement atténué entre patrons et ouvriers, ce qui donnera à l'inconvénient signalé une portée très restreinte. Toutefois, on ne doit pas oublier que la grève est un « frein contre les vellétés d'oppression » et peut servir au triomphe des plus justes prétentions. Il faut donc s'efforcer d'en diminuer le nombre, non pas en édictant systématiquement des mesures de rigueur contre l'exercice pacifique de ce droit, mais en cherchant à calmer les susceptibilités et à apaiser les dissentiments qui en sont si souvent la cause. La participation, si on prend soin de rejeter la clause de déchéance, pourra donner en ce sens les meilleurs résultats et contribuer de la façon la plus heureuse à l'œuvre de la pacification sociale.

Dans la plupart des règlements, le produit des déchéances revient à la masse des participants ; de cette manière, le patron ne saurait être accusé de renvoyer un de ses ouvriers pour profiter de sa part de bénéfices, mais un autre danger est à redouter. Les participants intéressés à voir leur nombre se restreindre seront portés à provoquer le départ ou le renvoi de ceux dont précisément la part sera la plus grosse et le droit le mieux établi ; de là bien des vexations, bien des dénonciations calomnieuses qui nuiront aux bons rapports des ouvriers entre eux et ne contribueront guère à développer les sentiments de solidarité sans lesquels la participation n'est qu'un leurre. Cet inconvénient a certainement été exagéré, et il serait injuste de faire peser sur la masse des travailleurs de

pareils soupçons, mais ne vaut-il pas mieux épargner à ceux qui pourraient y succomber, les dangereuses suggestions de l'égoïsme et de la cupidité?

Pour assurer la stabilité de son personnel, le patron peut d'ailleurs avoir recours à d'autres clauses moins rigoureuses. Il peut stipuler par exemple un certain délai entre le paiement et la demande de congé, ce qui permettra à l'ouvrier de se ressaisir dans bien des cas et d'échapper ainsi aux excitations fâcheuses qui pouvaient agir sur lui.

Enfin, il est une hypothèse où il ne saurait être question de déchéance, c'est quand un participant meurt laissant une femme et des enfants dans le besoin. Il serait regrettable que de telles éventualités pussent être pour les autres participants la source d'un avantage quelconque. M. de Courcy, partisan convaincu de la clause de déchéance, en convient lui-même : « Lorsqu'on s'aperçut, dit-il, que par le jeu régulier de l'institution, les employés supérieurs avaient quelque chose à gagner à la mort d'un pauvre expéditionnaire ou d'un garçon de bureau père de famille, le principe de la tontine se trouva moralement abandonné (1). »

La clause de déchéance perd chaque jour du terrain (2). M. Robert la fit écarter du règlement de la Compagnie d'assurances *l'Union*, où depuis longtemps elle était en vigueur ; elle subsiste encore, cependant, dans nombre d'établissements et notamment à la librairie Chaix.

Certaines compagnies de chemins de fer, ayant aussi

(1) De Courcy, *Institution des caisses de prévoyance des fonctionnaires, employés et ouvriers*, p. 260.

(2) Voir *Rapport sur la section XIV du groupe de l'économie sociale*, par M. Cheysson.

adopté la clause de déchéance en ce qui concerne les pensions constituées au moyen de retenues faites sur les salaires, eurent à soutenir plusieurs procès portant sur la validité de cette clause. Après avoir échoué en appel, elles eurent gain de cause devant la Cour de cassation ; mais elles durent, sous la pression de l'opinion publique, modifier leurs règlements, et donner satisfaction sur ce point à leur personnel (1). Assurément, quand il s'agit de participation, il n'y a pas de prélèvement sur le salaire proprement dit, mais il n'y en a pas moins avec la clause de déchéance une retenue faite sur ce qui est le prix du travail fourni et les efforts dépensés, il est donc difficile de ne pas s'inspirer en ce cas des mêmes principes, et de ne pas admettre la même solution.

Enfin, au point de vue juridique, la validité de la clause qui nous occupe est très contestable. Comme on le sait, l'article 1780 du Code civil prohibe expressément, en matière de louage de services, les engagements ayant un caractère perpétuel. Or, par le fait de s'être soumis à l'application de la déchéance, l'ouvrier nous semble bien s'être lié vis-à-vis du patron en des termes qui tombent sous le coup de la prohibition légale. Il est évident, en effet, que le participant n'est pas libre de quitter l'atelier quand il est forcé d'abandonner en partant le montant de sa pension de retraite ou le capital auquel il peut avoir droit ; par conséquent, l'engagement par lui contracté en souscrivant à la clause de déchéance est affecté d'une modalité qu'on ne peut considérer comme valable. — Nous

(1) Une loi du 27 décembre 1890 (article 2) oblige les compagnies à soumettre leurs règlements à l'homologation ministérielle, ce qui permettrait d'écarter la clause de déchéance dans les cas où son application pourrait être la source de trop graves préjudices.

sommes donc en présence d'une clause pénale qui, à raison de son caractère illicite, doit être réputée non écrite en vertu de l'article 1227 ; mais l'obligation à laquelle elle se rattache n'est pas viciée pour autant, et le patron n'en sera pas moins tenu de délivrer aux ayants droit les parts de bénéfices qu'il leur a promises (1).

D'ailleurs, s'il y a renvoi abusif, c'est-à-dire si le patron, en congédiant un de ses subordonnés, a eu pour motif principal de lui causer préjudice, il est tenu, depuis la loi du 27 décembre 1890, de dommages-intérêts dont le chiffre est fixé principalement d'après les retenues opérées ou les versements effectués en vue d'une pension de retraite. De plus, aux termes de l'article 1780 nouveau (§ 2, 4^o), « les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus. » L'insertion de la clause de déchéance dans le règlement n'empêcherait donc pas, en ce cas, le participant d'être indemnisé proportionnellement à la retraite qui pouvait lui être acquise.

Contraire à l'esprit et au texte de la loi, critiquable au point de vue des principes qui doivent régir le contrat de participation, la clause de déchéance nous semble soulever les plus graves objections ; aussi pensons-nous avec nombre de participationnistes qu'elle mérite la défaveur croissante avec laquelle elle est accueillie dans le monde du travail.

(1) Cette théorie sur le droit de congé en matière de louage de services, a été soutenue principalement par M. Mongin dans la *Revue critique de législation et de jurisprudence* (1893), p. 358

CHAPITRE III

OBJECTIONS SOULEVÉES. — AVANTAGES INVOQUÉS.

1^o **Objections soulevées.**

Injustices résultant de la participation. — Rareté des bénéfices. — Difficultés d'application lorsque le personnel est un peu considérable. — Difficultés naissant du contrôle des comptes. — Objections tirées de la loi d'airain et de la théorie du fonds des salaires.

2^o **Avantages invoqués.**

La participation développe le produit du travail, relève la dignité de l'ouvrier, fait son éducation économique, prévient les grèves, facilite l'épargne ouvrière.

1^o **Objections soulevées.**

Dans les controverses passionnées auxquelles a donné lieu la participation, l'effort de la discussion a presque toujours porté sur la légitimité des revendications dont elle est l'objet dans le monde ouvrier, mais d'autres objec-

tions ont été soulevées, dont il convient d'apprécier la valeur.

On nous oppose d'abord l'iniquité des résultats obtenus. Comment, dit-on, voilà dans deux établissements similaires, deux ouvriers également habiles, également laborieux ; l'un d'eux pourra recueillir comme participant une somme importante, tandis que l'autre, qui par hypothèse n'est pas moins méritant, ne touchera cependant rien en sus de son salaire, si l'inventaire est défavorable dans la maison où il travaille ! La situation n'est-elle pas odieusement inégale entre ces deux hommes qui ont fait la même dépense de courage et d'énergie ? Leur rétribution devrait-elle comporter d'aussi grands écarts ; devrait-elle être ainsi subordonnée au mérite du patron, à son entente plus ou moins heureuse des affaires, au hasard qui l'a favorisé, enfin à ces causes multiples qui dans une entreprise peuvent procurer le succès ou causer la ruine ?

Avec le salaire pur et simple, au contraire, rien de tout cela. Pour une même industrie, et dans chaque genre d'industrie, pour les services de même nature, la rémunération est sensiblement la même. Il y a bien, selon les divers établissements, quelques petites différences, mais dont on peut faire abstraction dans le raisonnement. Il est constant que toujours un niveau moyen s'établit ; et alors, quelle que soit la prospérité de telle ou telle maison, on ne peut guère constater, sauf dans quelques cas très exceptionnels, les brusques sursauts et la variabilité incessante qui menacent fatalement l'ouvrier dans le système participationniste. Les travailleurs sont donc moins exposés aux sentiments d'envie et de basse jalousie que si souvent fait naître parmi eux la situation privilégiée d'un camarade mieux rétribué, quand ce dernier ne se recommande ni

par une habileté plus consommée ni par un labeur plus acharné.

Telle est l'objection qui nous est faite ; assurément, elle n'est pas sans valeur, mais la participation n'a jamais eu la prétention de supprimer les inégalités sociales et d'ailleurs, sont-elles rendues plus choquantes par notre système, contiennent-elles, grâce à lui, plus de germes de révolte et d'excitation malsaine ? Cela est d'autant plus douteux que le salaire pur et simple trouve presque toujours un complément dans les institutions de patronage.

Or, le patronage sous toutes les formes qu'il revêt, avec toutes les institutions secourables dont il favorise l'essor, le patronage dont le principe est si fécond et l'action si bienfaisante, n'est-il pas, lui aussi, de nature à créer bien des iniquités, et partant, à faire bien des envieux dans la foule de ceux qui se trouvent en dehors du cercle restreint auquel se limite l'étendue de ses bienfaits ?

Est-ce que partout, comme dans les grands centres industriels, les ouvriers auront des sociétés de secours assez puissamment organisées et richement dotées pour pouvoir leur procurer en cas de besoin un secours efficace ? Qu'on se rappelle ce qui a été fait dans certaines cités ouvrières pour assurer aux travailleurs le confort matériel, et donner satisfaction à tous leurs besoins intellectuels et moraux. Qu'on se rappelle notamment le « palais social », ce fameux Familistère de Guise, avec ses vastes bâtiments, ses jardins, sa salle de théâtre et tout ce qu'on a imaginé pour en rendre le séjour agréable ! Tantôt c'est l'instruction professionnelle qu'on dispense gratuitement aux enfants, tantôt c'est l'achat de maisons qu'on facilite, tantôt enfin, ce sont des secours distribués aux malades, aux infirmes, à tous ceux qui ne pourraient suffire à

leurs besoins si quelque institution charitable ne leur venait en aide.

Mais partout il n'en est pas ainsi; en dehors des grands centres où de vastes groupements sont possibles, les ressources nécessairement plus modiques ne permettent pas de donner une telle extension aux œuvres de prévoyance et de mutualité. Cependant ira-t-on soutenir que là où il existe, le patronage ne doit pas être encouragé; et cela, parce que tous ne pourront pas jouir de ses bienfaits, parce qu'à côté des privilégiés il y aura toujours la grande foule de ceux qui n'ont pas de « palais social » pour y travailler quand ils sont vigoureux, et s'y reposer quand sera venue la vieillesse!

Ces inégalités, dont on nous fait un si amer reproche, n'existent-elles pas dans l'organisation actuelle du travail avec le salariat et le patronage? Sans doute, la participation pourra les aggraver en ce sens qu'elle pourra avoir pour effet de développer le patronage, de rendre ses faveurs plus sûres, ses bienfaits plus répandus; sans doute, pas plus qu'un autre système économique, elle ne donnera à ceux qui pâtissent de ces inégalités la force de les supporter sans haine et sans envie; mais si elle peut améliorer le sort de quelques-uns, faut-il y renoncer parce que tous ne peuvent en profiter et qu'elle n'est pas appelée à réaliser le rêve décevant du bonheur universel?

Autre objection : le nombre est trop restreint des entreprises industrielles ou commerciales donnant lieu à des bénéfices appréciables, pour que la participation puisse en s'y appliquant, procurer à la masse des ouvriers des avantages bien sérieux.

On sait les chiffres que donne la statistique; d'après les évaluations les plus plausibles, la proportion des industries

véritablement prospères serait des plus modestes : un tiers environ relativement à l'ensemble (1). Dès lors, quelles espérances peut-on fonder sur un système économique appelé à ne donner de résultats que dans des cas aussi exceptionnels ? Ne sera-t-il pas le plus souvent pour le travailleur un leurre dont s'abusera sa crédulité, la source de ses plus cruels mécomptes, de ses plus fâcheuses déconvenues ?

L'ouvrier, excité par la promesse d'une part de bénéfices, fournira le plus souvent une somme de travail supérieure à celle qu'il aurait considérée comme trouvant dans le salaire pur et simple sa juste rémunération ; et cependant, pour qui en sera le profit ? Sera-ce pour lui ? Non, puisque le plus souvent, si l'on en croit la statistique, l'entreprise n'aura donné que des bénéfices insignifiants, ce sera donc uniquement pour le patron dont les pertes seront diminuées d'autant, ou qui, grâce à ce redoublement de zèle, aura pu éviter un déficit. La participation, si l'objection est fondée, nous apparaît donc dans l'immense majorité des cas, comme un piège tendu par le patron à l'ouvrier, pour en tirer le maximum de productivité par l'appât d'un gain presque toujours irréalisable. Et quand il n'y aura pas dans le fait d'instituer la participation une spéculation aussi vile, un calcul aussi odieux, il n'y en aura pas moins, ajoute-t-on, un excès d'optimisme dont l'ouvrier subira fatalement les regrettables effets.

(1) En ce sens, notamment, M. Claudio Jannet : « C'est une opinion courante dans le monde des affaires qu'un tiers des entreprises industrielles consomme son bénéfice, qu'un autre tiers couvre à peine ses frais, que seul le dernier tiers donne des bénéfices, et encore hors des temps de calamité ». (Claudio Jannet, *le Capital, la finance et la spéculation*, p. 91.)

Qu'on nous permette tout d'abord une simple observation. Si le raisonnement sur lequel on s'appuie était exact, il serait fort peu vraisemblable que, malgré tout ce qu'il peut avoir de répréhensible, les patrons ne l'eussent pas fait plus souvent à leur profit. Au contraire, c'est de leur part qu'est venue l'opposition la plus énergique ; et, fait bien significatif, un des membres du Congrès de la participation de 1889 a cru devoir présenter notre système comme un moyen d'améliorer le sort des patrons (1). Si la participation avait presque toujours pour résultat de produire du travail non payé, « cristallisé », comme diraient les Marxistes, au profit du capital, il est fort probable qu'elle n'aurait pas éprouvé de ce côté autant de résistance.

Enfin la participation, qu'on nous présente comme un piège pour l'ouvrier, ne peut-elle pas en être un pour le patron ? Le personnel participant augmentera-t-il toujours sa moyenne de travail ; n'attendra-t-il pas souvent de l'intelligence dirigeante l'effort dont il n'a pas le courage et dont il sera pourtant le premier à vouloir recueillir les fruits, sans qu'il y ait dans le travail fourni et le zèle déployé de quoi légitimer une telle prétention ? La participation peut donc aussi créer des aléas défavorables au patron ; c'est même une des raisons les plus sérieuses qui s'opposent à ce qu'on la rende uniformément obligatoire.

Mais supposons que, conformément aux vraisemblances, la participation se traduise par un surcroît d'activité de la part du personnel, et admettons qu'elle ait reçu la généralisation que lui souhaitent ses partisans. Dans cette hypo-

(1) M. Wan der Marken. Voir *Compte rendu des séances du Congrès international de la participation aux bénéfices*, p. 112.

thèse, la statistique actuelle ne devrait-elle pas être remaniée et accuser pour le commerce et l'industrie un chiffre de bénéfices beaucoup plus considérable ? « Il n'y a pas » toujours de bénéfices, c'est vrai, dit M. Robert, mais la » participation en fait naître. » Assurément, il ne faut pas voir dans notre système un brevet de prospérité pour tous les établissements où il fonctionnera, mais l'industrie et le commerce pourront en recevoir une impulsion favorable aux intérêts de tous. Comme nous le verrons plus loin, tout ce qui augmente la productivité du travail contribue à l'accroissement des salaires ; les ouvriers ne peuvent donc que gagner à la propagation d'une théorie qui se trouve en concordance aussi parfaite avec leurs intérêts bien compris.

D'ailleurs, que les patrons se rassurent, l'augmentation des salaires n'a pas forcément pour corollaire la diminution des profits ; et l'on comprend fort bien que, mieux entendue, organisée selon un plan plus rationnel, la collaboration de toutes les forces mises en œuvre dans une entreprise quelconque, soit plus féconde, et partant plus rémunératrice pour tous ceux qu'il convient de rétribuer.

Enfin, si nous avons accepté pour raisonner, les données de la statistique, nous ferons remarquer qu'on pourrait à bon droit en contester l'exactitude. Combien de patrons sont portés à altérer la vérité, soit par calcul, soit pour toutes les raisons qui font trouver tant de saveur aux récriminations et aux plaintes, surtout quand rien ne les justifie ! Il nous semble donc que des chiffres invoqués ne se dégagent nullement l'enseignement qu'on prétend en tirer, et que sans faire preuve d'un optimisme trop confiant, on peut se refuser à les admettre sans réserves.

On insiste et l'on dit que même dans le cas où il y a

bénéfice, la part à laquelle le personnel peut raisonnablement prétendre, est trop faible pour être un stimulant efficace.

Nous ne pouvons nous dissimuler, il faut bien en convenir, que la part de l'ouvrier sera parfois très restreinte. Quand bien même le chiffre des bénéfices serait très élevé, il ne pourrait d'ailleurs donner très souvent qu'un quantum des plus modestes, à raison du nombre des copartageants. Mais en présence de ressources aussi limitées que le sont ordinairement celles de l'ouvrier, rien n'est à dédaigner de ce qui peut les augmenter, rien n'est à négliger de ce qui par des alluvions successives peut arriver à former un tout de quelque importance. Cette somme souvent très minime qui est distribuée en fin d'année, il aurait fallu la gagner au prix d'un labeur quelquefois très rude, et il ne faut pas l'oublier, ce sont les heures de chômage ou de maladie que souvent l'on regagne ainsi sur le passé. Pour bien des ouvriers, que de peines, que de fatigues ne représente-t-elle pas ! De combien de joies et de petits bonheurs n'est-elle pas le gage réconfortant ! Si, au lieu de faire l'objet d'un versement immédiat, le produit de la participation est affecté à quelque œuvre de prévoyance, sert par exemple à alimenter une caisse de retraite, que de services n'aurait-on pas encore rendus au travailleur par ces riens accumulés, par toutes ces petites économies qu'aura grossies la capitalisation ! Toutes ces sommes, si modestes qu'elles soient, l'ouvrier sera bien aise de les retrouver en cas de besoin urgent, ou lorsque devenu vieux, il ne pourra plus compter sur son travail. La perspective de tels avantages peut donc bien mériter quelques efforts et n'être pas sans quelque influence sur le zèle déployé.

On parle aussi parfois du découragement qui pourra s'emparer des ouvriers, lorsque le contrôle des comptes n'aura amené à la constatation d'aucun bénéfice. Sans doute, il sera pénible pour celui qui a fourni un surcroît de travail, de ne pas toucher de ce fait la moindre rémunération, mais il ne sera pas toujours impossible de parer à cette regrettable éventualité. Pour cela, on organisera, comme dans certaines maisons, un fonds de réserve en vue des années mauvaises, et le patron pourra en y puisant, sinon toujours dissimuler les résultats de sa gestion, empêcher tout au moins son personnel d'en subir le contre-coup d'une façon trop rigoureuse (1).

Mais, dit-on, dans les cas où la participation ne peut vraisemblablement donner à chacun qu'une part très modeste, ne vaudrait-il pas mieux se borner à l'octroi de simples gratifications? Avec des secours ainsi distribués spontanément, on évitera les difficultés naissant du contrôle des comptes, et l'on aura de cette manière l'avantage de donner sans y être forcé, de faire à l'abri de toute contrainte une libéralité pour laquelle on pourra espérer plus de reconnaissance que si on s'était lié par une stipulation formelle. Au contraire, avec la participation, le personnel ne croit toucher que ce qui lui est dû, et les générosités du patron, tout en étant parfois aussi onéreuses, ne paraîtront pas aussi désintéressées et ne lui vaudront pas le même attachement de la part de ses subordonnés.

(1) Notamment chez MM. Lefranc et C^{ie} (fabrique de couleurs); Moutier (entreprise de serrurerie); Monduit (entreprise de couverture et de plomberie). Chez MM. Chessex et Hœssly, filateurs à Schaffouse, l'on met en réserve une fraction des bénéfices annuels en vue d'éviter, dit le règlement, que « dans les mauvaises années, les participants soient privés de tout encouragement ».

A cela, nous répondrons que les gratifications sont généralement considérées par le patron surtout comme l'acquittement d'une dette morale vis-à-vis de son personnel. Par conséquent, le chiffre en est forcément plus minime que celui auquel peut atteindre le taux de la participation, taux fixé non d'après de vagues considérations d'humanité, mais en vue d'un supplément de profits dont la réalisation pourra permettre en faveur des ouvriers l'allocation de sommes souvent beaucoup plus importantes. Parfois, au lieu d'un gain qui aurait été assez faible sous le régime du salaire pur et simple, combiné avec l'octroi de gratifications, on se trouvera, grâce à la pratique de notre système, en présence de bénéfices pouvant donner lieu à une répartition relativement élevée. Cette éventualité, tout en restreignant par sa vraisemblance la portée de l'objection qui nous est faite, ne doit pas toutefois nous porter à exagérer la supériorité de la participation. Dans le cas où le personnel aura lieu de craindre un inventaire défavorable, il lui sera évidemment plus avantageux de trouver, par exemple, organisée à son profit une caisse de retraites ou de secours alimentée par un prélèvement sur frais généraux. Ce système des gratifications patronales, que ces gratifications soient individuelles ou collectives, qu'elles fassent l'objet d'un versement en espèces ou soient affectées à quelque institution de prévoyance, peut, le cas échéant, offrir aux intéressés des garanties plus sérieuses qu'une participation à des bénéfices de réalisation trop problématique. Mais toutes les fois que la hausse des profits dépendra surtout du développement de la productivité du travail, l'adoption de notre mode de rémunération ne peut qu'être favorable aux intérêts en jeu, et se recommander plus spécialement à la sollicitude des chefs d'industrie.

On nous dit encore que si la participation fonctionne dans une maison très importante, un autre danger devra être redouté. Pris isolément, l'ouvrier s'exagérera fatalement l'impuissance de sa collaboration au point de vue des résultats définitifs de l'entreprise ; il ne croira guère à la possibilité de faire varier d'une façon appréciable cette moyenne qui s'établit entre les efforts de tous ; et, son action personnelle lui apparaissant ainsi d'une portée beaucoup trop restreinte, il ne sera pas assez énergiquement sollicité à faire produire à son labeur tout son effet utile.

A cela, la réponse n'est pas impossible, comme on l'a prétendu. La participation, nous objecte-t-on, ne convient qu'à de petites entreprises, où tous les ouvriers se connaissent, et où l'émulation, étant aussi plus directe, chacun peut facilement apprécier son rôle à sa juste valeur et lui attribuer l'importance qui convient. Or, s'il en est ainsi, pourquoi dans les cas où ce sera possible, tout établissement un peu considérable ne se fractionnerait-il pas en plusieurs services ou ateliers, ayant indépendamment de toute répartition d'ensemble une part prédominante dans les bénéfices afférents à leur spécialité ?

C'est ainsi que dans la maison Laroche-Joubert, sur la part attribuée au personnel (5 pour 100 des bénéfices généraux), 25 pour 100 sont accordés à l'ensemble des salaires sans distinction de services ou d'ateliers, c'est ce que l'on appelle la coopération des salaires, et 75 pour 100 reviennent aux mêmes travailleurs, mais d'après les résultats obtenus dans chaque branche de la production ou de l'exploitation (à savoir 35 pour 100 pour les services commerciaux, 4 pour 100 pour les services de fabrication).

On a bien là d'ailleurs un exemple de participation, et

non une application du système des primes, puisque dans le cas où l'un des inventaires particuliers établis pour chaque exploitation, accuserait un bénéfice, il ne serait néanmoins rien distribué, si l'inventaire général se soldait par un déficit. Pour rendre aussi équitable que possible cette répartition on a recours au procédé suivant. Chaque entreprise est débitée de tout ce que la maison dépense pour elle, et créditée de tout ce qu'elle lui livre à raison des prix et tarifs établis par le gérant en chef en conseil des directeurs ; quant aux prix ainsi fixés, ce sont les prix ordinaires, auxquels on fait cependant subir une petite réduction représentant la remise faite à toute clientèle un peu importante. On a de la sorte une base d'évaluation suffisamment précise pour disculper notre système du reproche qui lui a si souvent été adressé (1).

Grâce à cette organisation, il n'y a plus de rouages infimes dans un tout de trop grande importance, et chacun, dans les groupes très restreints ainsi obtenus, pourra se rendre compte plus aisément de ce qu'il peut, soit pour l'accroissement de sa rémunération, soit pour la prospérité de l'œuvre commune. Ainsi, pour prendre un exemple, dans chacune des entreprises qui constituent le service de fabrication, le personnel sera intéressé à produire à peu de frais, et cela pour un double motif : d'abord, pour

(1) M. Laroche-Joubert faisait d'ailleurs devant la commission d'enquête sur les associations ouvrières cette déclaration bien significative : « Si quelques travailleurs indolents, paresseux, ne sont pas suffisamment stimulés par la participation, les copartageants se chargent eux-mêmes de les pousser au travail, afin de ne pas être victimes de leur nonchalance, afin que leur manque de courage ne paralyse pas les efforts des ouvriers plus vaillants... Cette surveillance, les ouvriers se chargent de l'exercer d'une façon multiple, incessante et intelligente ». (Voir *Journal officiel*, 1895, Chambre, *Doc. parlement.*, p. 1441.)

augmenter les bénéfices généraux (il lui en revient 25 pour 100 sur la part accordée à l'ensemble du personnel), et puis aussi, et peut-être surtout, pour augmenter cette part de 4 pour 100 qui sera attribuée à sa spécialité. C'est cette dernière répartition qui presque toujours excitera le plus l'amour-propre professionnel, et rendra l'émulation plus effective et plus féconde.

Comme on le voit, il est bien difficile de prendre en défaut le système participationniste, et de ne pas trouver une réglementation appropriée à chaque cas particulier, une combinaison qui permette de satisfaire aux exigences les plus variées et de faire face aux situations les plus complexes. S'agit-il d'une maison de petite importance, la participation fonctionnera sous sa forme la plus simple, sans distinction d'ateliers ou de services. Si, au contraire, on se trouve en présence d'une exploitation réclamant un personnel nombreux, on pourra, dans la plupart des cas, adopter une organisation analogue à celle dont nous venons d'exposer le fonctionnement. Dans une maison de nouveautés, par exemple, il sera facile, en appliquant cette méthode de spécialisation, de distinguer selon la nature des articles vendus, et alors on pourra admettre telles classifications et tels fractionnements qu'exigera l'importance de la vente; peu importera d'ailleurs à ce point de vue la logique de ces groupements; le principe ne peut en être que bienfaisant et l'action salutaire; le zèle des employés ne pourra que s'accroître grâce à ce stimulant, et rendre plus productif et plus rémunérateur le travail de chacun.

Sans doute, il se présentera des cas où ce cantonnement sera rendu difficile à raison de la nature de l'exploitation; mais quelle est en pareille matière la combinaison susceptible d'une application universelle; et d'ailleurs la partici-

pation n'a-t-elle pas donné des preuves suffisantes de la souplesse de son principe pour qu'on n'ait pas à lui reprocher avec trop d'acrimonie ce qui pourrait être objecté avec plus de raison peut-être à tous les autres systèmes économiques ! Enfin, au lieu de l'organisation par nous décrite, ne pourra-t-on pas simplifier selon les cas, et au lieu d'une réglementation aussi minutieuse, s'arrêter à une solution moins complexe ? Tantôt on devra retrancher, tantôt modifier, et presque toujours on pourra obtenir, quelle que soit l'hypothèse, la combinaison qui s'adapte le mieux aux particularités du cas envisagé.

Nous avons vu plus haut que les participants ont, en l'absence de toute clause contraire (1), droit à la vérification des comptes. Ce contrôle peut surtout, dans la forme où la jurisprudence l'autorise, être pour le patron la source des plus graves dangers, et notamment avoir pour effet de restreindre sa liberté d'inventaire et d'exposer les résultats de sa gestion aux plus fâcheuses divulgations. Dès lors n'y a-t-il pas contre l'application de notre système une grave objection, tout au moins pour le cas où les ayants droit seraient peu disposés à renoncer à la garantie résultant pour eux de la communication des livres ?

A cela nous ferons remarquer que le contrôle des comptes ne peut présenter aucun inconvénient sérieux pour les sociétés par actions, puisqu'à leur situation financière il est toujours donné une certaine publicité. L'objection se restreint donc aux entreprises privées ; et encore, dans cette hypothèse, la vérification pourra s'effectuer de façon que les intérêts du patron n'aient pas trop à en souffrir.

(1) Nous avons vu plus haut que la renonciation au contrôle des comptes est parfaitement valable au point de vue juridique.

Les participants peuvent en effet nommer un ou plusieurs arbitres experts chargés du contrôle et munis de pouvoirs suffisants pour procéder, le cas échéant, à la rectification des erreurs commises (1). Assurément, ainsi que l'objecte M. Leroy-Beaulieu, la participation risquera de perdre ainsi une partie de sa force éducative ; mais d'autres considérations nous semblent prévaloir. D'abord les intéressés seront sûrs d'avoir ainsi tout ce qui doit légitimement leur revenir ; enfin, bien que son indépendance soit pleinement conservée et que le secret de ses opérations soit suffisamment sauvegardé, le patron aura cet insigne avantage de ne pas être en butte aux soupçons injurieux qui pourraient l'atteindre à raison de la sincérité de ses déclarations et de la loyauté de son inventaire. On pourrait même à cet égard souhaiter la création d'un corps de comptables publics présentant, comme les « Chartered Accountants » anglais, des garanties toutes spéciales d'impartialité, de désintéressement et de compétence professionnelle.

Quoi qu'il en soit, la vérification par arbitres experts se fait actuellement avec plein succès dans plusieurs établissements, notamment chez MM. Fox-Head et Co à Middlesbrough (Angleterre), Thuillier frères, Tassart et Balas, à Paris. Ce procédé nous semble être le seul qui puisse servir de base vraiment sérieuse au fonctionnement de la

(1) Les auteurs du projet de loi sur les sociétés coopératives et la participation aux bénéfices ont dans l'article 43 posé en principe la validité d'une telle convention. Contrairement aux arguments qu'on pourrait tirer de l'article 1006 du Code de procédure civile, et à l'assimilation qu'on pourrait être tenté d'établir entre la clause qui nous occupe et la clause compromissaire prohibée par la jurisprudence, ils ont reconnu formellement aux arbitres ainsi nommés le pouvoir de statuer comme amiables compositeurs, c'est-à-dire d'après les seules règles de l'équité, sur toutes les difficultés pouvant se présenter lors de la vérification.

participation : et grâce à lui, contrairement à ce qu'on nous oppose, non seulement le contrôle ne sera plus pour le patron une gêne et un danger, mais une garantie précieuse dont profiteront presque toujours son prestige et son autorité morale.

Enfin, d'autres objections ont été élevées. A quoi bon la participation aux bénéfices, à quoi bon la coopération à laquelle elle peut servir de transition, puisque, dit-on, la rémunération du travailleur tend fatalement à se réduire au strict nécessaire? A tous ceux qui luttent, la terrible « loi d'airain » ne crie-t-elle pas la stérilité de l'effort et l'inanité de leur rêve! Y a-t-il pour l'ouvrier, dans tout ce qui semble un adoucissement aux rigueurs de son sort, autre chose qu'apparence vaine et décevant mirage! On est en présence d'une loi inéluctable. Or ce n'est pas en se bornant, comme dans notre système, à encourager la productivité du travail, qu'on rendra cette loi moins menaçante et moins dure pour ceux qu'elle accable! Les capitaux croissant moins vite que la population, il y a fatalement surabondance dans l'offre de travail qui, dès lors, reçoit sa rétribution minima. Aussitôt que l'ouvrier aura, selon la formule classique, touché de quoi s'alimenter et se reproduire, il aura atteint la limite extrême à laquelle peuvent s'élever ses prétentions, et tous ses efforts pour reculer cette limite, pour étendre l'horizon de son rêve seraient peine perdue. C'est donc en vain qu'il donnera à ses forces productives toute leur extension; c'est en vain qu'il développera à l'infini le champ de son activité; sa rémunération n'augmentera pas, ou, si elle s'accroît, elle ne pourra évidemment se traduire par une plus grande puissance d'achat.

Supposons que par l'effet de la participation, ou pour

toute autre cause, les salaires viennent à augmenter, cette amélioration ne saurait persister d'après la théorie qu'on nous oppose. Les difficultés de l'existence devenant moindres, la population s'accroîtrait fatalement, et l'on serait ainsi ramené, selon la loi de Malthus, à ce taux minimum dont parlait Ricardo dans une phrase devenue célèbre : « Le prix naturel du travail est celui qui fournit aux ouvriers en général les moyens de subsister et de perpétuer leur espèce sans accroissement ni diminution. » (1)

Mais si cette théorie était fondée, comment expliquer les variations considérables qui, selon l'époque, le milieu ou le genre d'industrie, se produisent dans le taux du salaire réel ? Est-ce que les besoins de l'ouvrier comportent de tels écarts ? Est-ce que, à part certains métiers où le travail est exceptionnellement pénible et dangereux, certaines localités où la vie est plus coûteuse, les salaires ne devraient pas être sensiblement les mêmes, et se réduire à la somme strictement nécessaire à l'entretien et à l'amortissement du capital humain ? Comment comprendre la hausse des salaires qui s'est manifestée depuis le commencement du siècle ? Comment enfin expliquer l'épargne ouvrière et rendre compte de tous les faits qui protestent contre cette prétendue loi de nature ? Assurément, il y a un salaire minimum, mais si ce minimum correspond aux « besoins complexes d'hommes vivant dans un milieu civilisé », le progrès est possible, et ne se heurte à aucune fatalité inexorable. C'en est assez pour encourager les

(1) Turgot avait déjà proclamé la loi du salaire nécessaire : « En tout genre de travail, il doit arriver et il arrive en effet, que le salaire de l'ouvrier se borne à ce qui lui est nécessaire pour se procurer sa subsistance. »

combinaisons qui répondent à un besoin, satisfont un idéal; c'en est assez pour ne pas se refuser de parti pris à l'expérimentation d'un système qui peut exercer sur l'industrie une influence favorable, et dont le monde des travailleurs peut attendre un accroissement de loisirs et de bien-être.

On a aussi opposé à la participation cette fameuse théorie du « fonds des salaires » qui fut si longtemps en faveur dans le monde scientifique, et dont les principes, aujourd'hui encore, servent de thème à nombre de déclamations pessimistes. D'après cette doctrine, il est une portion du capital circulant (le « wage fund ») qui serait affectée au paiement des salaires, et dont le chiffre ne saurait à un moment donné varier au delà de certaines limites. Ce chiffre serait la résultante nécessaire de circonstances sur lesquelles l'homme n'a plus aucune prise, de faits irrévocablement accomplis, et tous les efforts tentés pour en obtenir la hausse immédiate seront fatalement impuissants. On a un dividende, le « wage fund », un diviseur, le nombre de ceux qui ont à se le partager, le quotient donnera avec une rigueur mathématique le chiffre de la rémunération moyenne du travailleur, et, qu'il s'agisse de participation ou de toute autre combinaison, il est impossible que sous l'influence d'une doctrine économique, cette moyenne puisse instantanément se modifier. Partant de ce principe, certaines « Trades Unions (1) » ont impitoyablement proscrit la participation comme pouvant provoquer de la part de certains travailleurs un

(1) C'est notamment à l'influence des *Trades Unions* qu'on attribue l'échec de la participation dans plusieurs établissements industriels, principalement chez MM. Briggs, à Whitwood.

labeur excessif, et accroître ainsi le nombre des ouvriers sans travail ou de ceux dont la rémunération est insuffisante.

Cette conséquence de la doctrine du fonds des salaires paraît logique au premier abord. Cependant, si l'on admet que les capitaux croissent plus vite que la population, on ne peut contester la possibilité d'une augmentation du « wage fund » par suite du développement de la productivité du travail, et par conséquent l'utilité de la participation. Mais, demandons-nous si au lieu de l'effet indirect qu'on pourrait en attendre, il n'est pas permis d'en espérer une action beaucoup plus immédiate sur le taux de la rémunération, si en d'autres termes, les progrès industriels ne profitent à l'ouvrier qu'à la condition d'avoir augmenté au préalable le fonds des salaires.

Or, sur ce point, le doute ne nous semble pas permis. Il n'est nullement prouvé que sous l'empire de certaines considérations, sous la pression de certains besoins, on ne puisse donner plus d'extension à ce fonds des salaires sans se heurter à des insuffisances irréductibles. Bien au contraire, est-ce que, dans une entreprise, on prend uniquement en considération pour la fixation du salaire les fonds dont on dispose ? Est-ce qu'on ne suppose pas quels seront vraisemblablement les bénéfices réalisés, et à quelles échéances ils permettront de faire face ? Ou si, avec M. Cauwès (1), on ne veut pas admettre l'existence d'un rapport déterminé entre le taux des salaires et le gain présumé, ne doit-on pas convenir qu'on aura surtout égard à la productivité du travail engagé, c'est-à-dire à la part pour laquelle,

(1) Cauwès, *Cours d'économie politique*, t. III, p. 24.

selon toutes probabilités, le personnel a contribué à la réalisation des bénéfices (1) ?

C'est d'après cet élément essentiellement variable, selon les mille circonstances dont il dépend, que le patron se basera pour la fixation du maximum à donner aux salaires. On affecte donc bien un certain capital au paiement des services à rémunérer, mais cette affectation, au moment où l'esprit la conçoit, ne correspond pas nécessairement à la détention des sommes dont on fait ainsi la répartition anticipée. Pour faire face aux échéances, on aura, par exemple, outre le capital actuel, le produit des objets fabriqués et vendus avant que l'on ait eu à rétribuer le travail qui les a fournis. Le seul fonds des salaires, c'est, comme le dit M. Leroy-Beaulieu (2), « le revenu du pays, déduction faite de ce qui est nécessaire pour entretenir le capital. » C'est ce revenu qui fournira les honoraires du médecin ou de l'avocat, le traitement du fonctionnaire, le profit du patron ou le salaire de l'ouvrier, bref, tout ce qui représente pour chacun l'effort dépensé ou le service rendu. Or, n'est-il pas possible d'empiéter sur ce qui revient à chacune des catégories énumérées ? Y a-t-il une règle fixe qui, établissant entre elles une trop rigoureuse proportionnalité, puisse stériliser ainsi l'initiative industrielle ou commerciale ?

Le fonds des salaires, tel que nous venons d'en préciser la nature, sert donc à faire des avances au travail, et ces avances sont les sommes payées à l'ouvrier avant que le

(1) Cette théorie nous semble la plus exacte, car les bénéfices peuvent dépendre de causes personnelles au patron (détention de brevets, spéculations heureuses, etc., etc.), toutes causes qui n'influeraient pas nécessairement sur la rémunération du personnel.

(2) Leroy-Beaulieu, *Essai sur la répartition des richesses*, p. 382.

profit espéré ait pu être réalisé, avant que les forces engagées dans la production aient pu porter leurs fruits. Or, comme il s'agit de besoins journaliers pour lesquels le travailleur n'a souvent d'autres ressources que son seul salaire, il faut que le paiement de ce qui lui est dû soit fait à des intervalles assez rapprochés. Mais d'un autre côté, ces avances ne sont pas gratuites pour l'ouvrier, puisqu'il les paie toujours sous forme de diminution de salaire. Dès lors, n'est-il pas de son intérêt qu'une fois sa subsistance assurée, le surplus de sa rémunération ne lui soit pas délivré immédiatement? Avec la participation, on donne satisfaction à ce desideratum. Le compte de chacun des ayants droit est divisé en deux parts : l'une payée généralement par quinzaine et devant faire face aux dépenses courantes, l'autre ne devant être distribuée qu'au moment de l'inventaire, ce qui diminue le chiffre des avances, et augmente d'autant l'importance du versement.

Enfin, le développement de l'épargne ouvrière, en permettant d'espacer le paiement d'une partie des salaires, est, pour le même motif, éminemment favorable à leur accroissement. Or, nous verrons plus loin qu'un des grands avantages de la participation est précisément d'encourager chez l'ouvrier l'esprit de prévoyance ; l'application de notre système pourra donc encore à ce titre permettre de restreindre le fonds des avances et d'augmenter par conséquent le prix du travail.

Il n'y a donc pas, dans ce qu'on est convenu d'appeler le « wage fund », un obstacle à ce que la participation se généralise, et l'on n'a pas à redouter l'insuffisance de ce prétendu fonds des salaires, grâce à son extension possible et à l'appoint que peuvent lui fournir les premiers résultats d'une production plus élevée.

Nous venons de le voir par l'examen des objections soulevées, aucune raison péremptoire ne s'oppose à ce que la participation puisse tenir ses promesses et procurer, selon sa devise, l'augmentation des profits par l'augmentation des salaires. Cette prétention, si ambitieuse qu'elle paraisse, n'offre d'ailleurs dans ses termes aucune contradiction absolue, comme pourraient le faire croire certaines théories longtemps en faveur. Profits et salaires ne sont pas pris sur une masse strictement délimitée dont le partage ne pourrait favoriser les uns qu'en portant préjudice aux autres ; il s'agit, au contraire, d'une quantité essentiellement variable, dont l'accroissement peut profiter en même temps au patron et à l'ouvrier. « Rien n'est plus cher que la main d'œuvre à bon marché, » a dit M. E. Chevallier (1). Il y a beaucoup de vérité dans ce paradoxe apparent, et il est incontestable que tout ce dont s'élève le prix du travail ne se traduit pas forcément par une baisse des profits. Les compensations ainsi offertes au patron, à raison des avantages par lui concédés à son personnel, nous montrent bien que la participation est, comme nous l'avons dit, un contrat basé sur l'avantage réciproque des parties, contrat dont les conditions nous apparaissent, pour les raisons que nous avons à indiquer, comme éminemment favorables aux intérêts engagés.

(1) E. Chevallier, *les Salaires au XIX^e siècle*, p. 403.

2^o Avantages invoqués.

Comme nous avons déjà eu plusieurs fois l'occasion de le signaler, un des principaux effets de la participation est de rendre plus productif le travail du salarié. Intéressé aux bénéfices, l'ouvrier devient plus vigilant et plus actif, plus économe des matières premières qui lui sont confiées, plus soucieux, en un mot, de ce qui peut augmenter le rendement de son effort et, partant, la rémunération de son labeur. Cet avantage, dont la réalité n'est guère contestée, même par nos adversaires, n'est pas, à vrai dire, l'apanage exclusif de la combinaison que nous étudions, il peut parfaitement résulter de l'application d'autres procédés, et particulièrement de l'adoption du système des primes.

Les primes individuelles, primes accordées soit à l'économie des matières premières, soit à l'importance du chiffre de la production ou de la vente, semblent même tout d'abord préférables à ce point de vue. Elles ne comportent pas, en effet, le même aléa pour le bénéficiaire; leur acquisition est subordonnée à des conditions connues d'avance et dont la réalisation dépend presque uniquement de l'ouvrier; enfin, au lieu de ne faire l'objet que d'un versement annuel, les sommes qu'elles représentent sont généralement délivrées à échéances assez rapprochées, ce qui bien souvent en augmente le prix aux yeux de l'intéressé (1).

(1) Surtout pour les ouvriers nomades qui peuvent, au moment de l'inventaire, se trouver dans un lieu très éloigné de l'établissement

Cependant, malgré ses avantages incontestables, notamment en ce qui concerne la sécurité de l'ayant droit, le système des primes individuelles ne nous semble pas avoir sur l'ensemble des travailleurs la même influence que la participation. Les primes peuvent, selon les cas, offrir plus d'attraits que des parts de bénéfices, mais forcément, elles sollicitent les efforts d'un petit nombre et ne s'adressent guère qu'à une élite, à ceux-là seuls qui peuvent produire davantage sans s'imposer un trop grand surcroît de fatigue, ou qui, sous l'aiguillon du besoin, ont le courage de redoubler de zèle et d'énergie. Au contraire, dans un atelier où la répartition des bénéfices se fait entre tous les membres du personnel, aucun d'eux n'a le droit de se désintéresser du sort de l'entreprise et de se négliger dans l'accomplissement de sa tâche. Une surveillance incessante s'exerce entre les ouvriers afin d'empêcher que l'activité des uns ne soit neutralisée par la nonchalance des autres. De la sorte, bien des ouvriers qui auraient été insensibles à l'appât d'une prime se trouveront entraînés à dépenser une somme d'efforts qu'on

où ils ont acquis des droits à une part des bénéfices. Cependant, nous devons le signaler, en ce qui concerne cette catégorie de travailleurs, les droits afférents à chacun d'eux sont réglés avec la plus scrupuleuse exactitude dans certaines maisons où fonctionne la participation proprement dite. Le fait a été signalé maintes fois pour la Société des paveurs de Bordeaux. Enfin M. Leroy-Beaulieu nous en signale un exemple bien significatif : dans les ateliers Leclaire, un ouvrier qui fut employé quatre heures en 1881 (à raison de 3 fr. 40 au taux de 0 fr. 75 l'heure), reçut une part de 0 fr. 70, c'est-à-dire 14 % de son salaire. (Voir Leroy-Beaulieu, *Traité d'économie politique*, t. II, p. 528.) Comme on le voit, dans l'hypothèse d'une comptabilité bien tenue, la participation ne s'adresse pas seulement aux travailleurs sédentaires, et tous ceux qui ont fourni leurs services, même pour un temps très court, peuvent, contrairement aux usages admis dans certains règlements, être admis à la répartition.

n'aurait pu vraisemblablement attendre de leur indolence en l'absence de notre procédé.

Le système des primes se présente souvent aussi sous une autre forme dont il convient de nous occuper. Il est d'usage dans certains établissements d'attribuer à une équipe d'ouvriers, ou au personnel tout entier, des primes collectives lorsque le chiffre de la production ou de la vente a dépassé une certaine limite (1). Cette combinaison, malgré les heureux effets qu'elle a pu produire, nous semble cependant présenter vis-à-vis de la participation une infériorité marquée. Si les bénéfices réalisés par chaque service lui sont acquis, quels que soient les résultats généraux de l'inventaire, il est évident que le patron devra se montrer très circonspect dans la fixation des primes, et ne pas s'exposer à des dépenses trop considérables, pour le cas où le gain de l'année ne répondrait pas à son attente. Au contraire, avec la participation, le patron ne distribuant de bénéfices que s'il en a réalisé effectivement, ne sera pas arrêté dans ses offres par la crainte de se laisser entraîner à des prévisions trop optimistes.

Aussi, dans l'immense majorité des cas, les primes collectives seront fatalement ou insuffisantes pour constituer un stimulant efficace, ou comporteront tellement d'aléa pour le patron, que ce dernier se résoudra rarement à leur donner l'importance voulue.

Donc, au point de vue de l'influence exercée sur la productivité du travail, il nous paraît difficile de ne pas accorder nos préférences à la participation aux bénéfices.

(1) Ce système des primes collectives a fonctionné tout d'abord à l'imprimerie Laroche-Joubert et dans d'autres établissements que cite M. Leroy-Beaulieu dans sa *Question ouvrière au XIX^e siècle* (p. 185).

C'est elle surtout qui fait le bon ouvrier et permet d'améliorer les conditions dans lesquelles s'exerce telle ou telle branche de l'industrie ou du commerce. Est-ce à dire qu'en présence de notre clause, il y aura lieu de repousser l'application simultanée du système des primes et des gratifications? Non évidemment. Les primes individuelles permettront de récompenser, et souvent d'encourager l'habileté et le zèle exceptionnels de l'élite ouvrière. Quant aux gratifications collectives et aux institutions patronales qu'elles serviront le plus souvent à alimenter, elles pourront, elles aussi, pour la reconnaissance inspirée et les bienfaits répandus, contribuer, comme au Familistère de Guise, à rendre plus efficace l'action de la participation, et à augmenter ainsi indirectement l'effet utile des forces mises en œuvre.

Enfin, la participation relève la dignité de l'ouvrier (1). Par elle, son initiative s'accroît et son éducation économique se parachève. Il est bien toujours un salarié; mais en ce qui concerne les bénéfices à partager, c'est aussi un associé, ce qui l'unit au patron par les liens d'une collaboration plus effective. Il a les mêmes craintes, les mêmes sollicitudes, les mêmes espérances et témoignera presque toujours de moins d'animosité à son égard, à raison de la communauté d'intérêts qui existe entre eux. Dès lors, que vient-on parler de servage, et rapprocher du sort de l'esclave antique ou du serf du moyen âge, celui du travailleur moderne? Aujourd'hui, le salarié est libre, au moins théoriquement, de retirer son offre de travail et de discuter les

(1) Holyoake a même prétendu « qu'il n'y a pas de dignité du travail si on ne réserve pas à l'ouvrier une part des bénéfices. » (Voir *Revue d'économie politique* (1891), p. 694.)

conditions qui lui sont faites ; avec la participation, la situation s'égalise encore de part et d'autre, le sentiment de la solidarité entre employeur et employés se réveille avec des susceptibilités nouvelles. Ce n'est plus l'antagonisme de deux intérêts contradictoires, c'est l'union féconde de deux forces tendues vers le même but dans le même effort pour le succès de l'œuvre commune.

De plus, grâce à l'intérêt plus vif que portera l'ouvrier à la prospérité de l'entreprise où il a engagé ses services, son attention se portera d'elle-même sur les grands courants qui entraînent le commerce ou l'industrie, imprimant à la production telles ou telles tendances, l'orientent dans tel ou tel sens, déplacent les débouchés et transforment les conditions de la vie économique (1). Alors, connaissant mieux les difficultés avec lesquelles la direction est aux prises, les exigences qu'il lui faut satisfaire, la concurrence qu'il lui faut soutenir, il est probable que ses revendications seront plus justes, ses souhaits plus réalisables. Bien des préjugés, bien des idées fausses qui divisent le capital et le travail, et entretiennent entre eux le plus fâcheux antagonisme, seront ainsi bien souvent dissipés. On s'apercevra, par exemple, que les profits apparemment considérables de certaines sociétés, ne donneraient au salaire qu'un appoint des plus modestes si on les partageait entre tous les membres du personnel. La coopération, a-t-on dit, aurait pour l'ouvrier cet avantage énorme de faire cesser cette légende des profits exorbitants, en lui révélant les difficultés de la vie industrielle,

(1) On a dit en ce sens que la participation était « l'école primaire de la coopération. »

et en lui montrant, fût-ce au prix de quelques déceptions, combien sont relativement rares ces gains immodérés qui font tant crier au scandale. La participation pourra dans bien des cas lui rendre le même service quand le contrôle des comptes sera sérieusement organisé ; et si parfois, les bénéfices distribués risquent d'être trop modiques, il y aura du moins cette compensation qu'on ne pourra en attribuer l'insuffisance à un trop fort prélèvement au profit du patron. Sous le régime du salaire pur et simple, la part du capital n'est pas exagérée si l'on tient compte des risques courus. Le malentendu provient surtout de ce que ces risques ne sont pas toujours appréciés à leur importance réelle ; c'est pourquoi la participation, en les faisant mieux connaître, et en augmentant de plus en plus la part des travailleurs, ne pourra qu'être favorable à la pacification des esprits.

Il est probable que bien des grèves seront ainsi évitées ; l'enquête parlementaire contient d'ailleurs en ce sens les déclarations les plus formelles de ceux qui furent consultés, et qui tous s'accordèrent à reconnaître les rapports de cordialité et de confiance que faisait naître la participation entre patrons et ouvriers. S'il en est ainsi, combien de difficultés seront aplanies et de conflits évités. La surexcitation des esprits venant à se calmer, les transactions par voie d'arbitrage deviendront plus fréquentes ; la modération des exigences rendra plus souvent possible la réciprocité des concessions, et permettra d'aboutir dans un plus grand nombre de cas à une solution pacifique.

La participation ne peut guère être par elle-même une cause de dissension que dans deux cas principaux :
1^o lorsque le personnel suspecte l'exactitude de l'inven-

taire; 2^o lorsqu'il trouve insuffisant le quantum qui lui est attribué.

Or, dans la première hypothèse, le danger redouté n'est pas à craindre si on organise le contrôle d'une façon sérieuse. Reste la seconde éventualité qui, elle non plus, ne donne pas lieu à des objections irréfutables. Tout d'abord l'ouvrier ne pourrait être vraiment lésé dans ses intérêts que si la perspective des avantages résultant de la participation le faisait consentir à des réductions de salaire trop considérables. A raison de certaines exigences irréductibles que lui impose la nécessité de pourvoir à sa subsistance, il ne doit pas abandonner au hasard une trop forte partie de sa rémunération, et il serait évidemment fâcheux qu'une telle pratique se généralisât.

Mais cela est-il bien à craindre ? Sans doute « quand le pourboire devient habituel, le salaire fixe tend à baisser (1) », mais pour cela, ne faut-il pas que ce pourboire présente lui-même un caractère suffisant de fixité ? La plupart des patrons ont bien compris qu'en imposant une réduction de salaire, ils écarteraient de leurs ateliers tous les bons ouvriers, et courraient le risque de discréditer la participation ; ainsi, à part de très rares exceptions (2), ont-ils toujours adopté le taux normal, et l'ont-ils même parfois maintenu pendant des périodes de crise. D'ailleurs dans le cas où la participation se généraliserait et deviendrait la forme normale du contrat de travail, il est fort probable que par le jeu de la concurrence, les patrons se

(1) Leroy-Beaulieu, *Traité d'économie politique*, t II, p. 238.

(2) Le fait s'est pourtant présenté chez MM. Briggs et C^{ie} à Whitwood. En 1872 les ouvriers réclamèrent l'égalité des salaires avec ceux payés dans les houillères environnantes, et se mirent en grève.

trouveraient forcés, pour recruter un personnel leur donnant quelques garanties au point de vue professionnel, de ne pas faire subir au salaire fixe de baisse trop sensible.

A l'heure actuelle, l'insuffisance du quantum sera très rarement à redouter. Généralement, en instituant la participation, le patron aura voulu faire œuvre sérieuse, et son propre intérêt lui aura conseillé de fixer un chiffre assez élevé pour que le stimulant soit efficace. S'il s'arrêtait en deçà de ces limites d'ailleurs essentiellement variables, il courrait grand risque de ne pas atteindre le but visé, et de partager les bénéfices sans avoir obtenu, dans leur accroissement préalable, la compensation qu'il espérait à son apparente libéralité.

Enfin, la détente qui se produit dans les rapports entre patrons et ouvriers partout où fonctionne la participation, rendra certainement plus facile l'accord des intéressés sur tous les points qui peuvent prêter à discussion, et les revendications formulées ne témoigneront pas aussi souvent de cet entêtement aveugle et de cette obstination systématique qui aggravent tant de malentendus. Les résultats déjà obtenus sont assez concluants pour que l'on puisse, sans trop d'optimisme, se reposer en cette consolante espérance (1).

(1) Cependant il faut signaler quelques cas de grève dans les établissements ayant adopté la participation aux bénéfices.

En 1872, grève dans les houillères de MM. Briggs et C^{ie}, à Whitwood.

En 1892, dans la fabrique de pianos de M. Bord, à Paris.

Enfin, aux Etats-Unis, grève des ouvriers de M. Brewster, à New-York, grève qui est signalée par les publicistes comme un des cas les plus curieux d'« excitation épidémique ». Les ouvriers réclamaient la journée de huit heures et différentes concessions qui ne leur furent d'ailleurs pas accordées.

Dans ces différents cas, la clause de participation fut supprimée dans les règlements à la suite de la grève.

La participation rend aussi au travailleur cet insigne service de lui faciliter l'épargne. Le revenu du participant comporte deux éléments bien distincts : 1^o le salaire proprement dit ; 2^o la part de bénéfices qui vient s'y ajouter. Or, cette seconde portion serait souvent entraînée par les dépenses courantes si elle se confondait avec la première dans le paiement d'une somme unique ; mais comme elle fait forcément l'objet d'un versement spécial échelonné à des échéances plus éloignées, il y aura beaucoup de chances pour qu'elle soit mise en réserve et consacrée à un placement productif. On obtiendrait un tout autre résultat si, voulant améliorer le sort de l'ouvrier, on se contentait d'augmenter son salaire journalier. Sans doute, gagnant davantage, il aurait également la possibilité de mettre de côté tout ce dont sa rémunération vient d'être accrue, mais ne serait-il pas à craindre que, plus accueillant à ses fantaisies, plus indulgent à ses caprices, il ne cédât bien souvent aux sollicitations, aux entraînements auxquels il est exposé, et ne fût trop porté à oublier la nécessité d'économiser en vue de la vieillesse ou de la maladie ?

Au contraire, avec la participation, il ne s'agit plus de cette épargne patiente qu'il faut renouveler tous les jours, de cet effort qu'il faut poursuivre sans défaillances à travers les tentations de toutes sortes. La somme que l'ouvrier touchera en fin d'exercice sera généralement trop importante pour lui paraître une quantité négligeable ; et, comme on l'a dit avec beaucoup de justesse, il lui sera plus facile de la mettre de côté que d'économiser une augmentation de salaire noyée dans la paye de chaque quinzaine.

L'épargne peut d'ailleurs être encouragée d'une manière plus directe, notamment par la contribution patronale et par l'octroi de certaines faveurs dispensées à ceux qui peu-

vent justifier de l'accomplissement des conditions stipulées. Elle est même rendue obligatoire dans certains établissements où la part de bénéfices qui revient à chacun des ayants droit est mise en réserve au lieu de faire l'objet d'une délivrance immédiate. Nous verrons plus loin à combien de variantes se prête l'application de cette idée ; mais qu'il nous soit permis de le constater ici, la participation donne satisfaction à toutes les légitimes préoccupations de l'ouvrier ; ses effets ne sont pas limités à la solution d'une difficulté unique ; ils répondent aux exigences les plus variées et satisfont à presque tous les desiderata que comporte la question ouvrière. Les facilités que notre système procure aux travailleurs pour la formation de l'épargne, complètent ainsi de la façon la plus heureuse la série des avantages par lesquels il se recommande, et qui font de lui une des combinaisons économiques les plus souples et les plus fécondes (1).

(1) M. Michel Chevalier a dit de la participation aux bénéfices : « ... Elle est destinée à changer le caractère de l'industrie en changeant celui de la masse des travailleurs. Elle donnera à ceux-ci une dignité, un amour de l'ordre, un esprit de conduite auxquels ils ne parviendraient pas autrement. Les luttes sourdes qui existaient entre les maîtres et ouvriers, et qui occasionnaient tant de désordres, tant de petits dégâts, tant de déperditions de forces vives, disparaîtraient alors comme par enchantement, et ce sont surtout ces motifs de l'ordre moral, politique et social qui, quant à présent, me la font ardemment désirer. » (*Question des travailleurs*, p. 57 et suiv. ; voir aussi *Revue des Deux Mondes*, 15 mars 1848.)

CHAPITRE IV

EFFET ACTUEL DE LA PARTICIPATION

1° Ses applications.

Statistique. — La participation dans ses trois principales applications : la maison Leclaire, la papeterie Laroche-Joubert et le Familistère de Guise. — La participation dans les sociétés coopératives. — La participation agricole.

2° Projets de loi ayant trait à la participation.

Projet de loi sur les sociétés coopératives et la participation aux bénéfices. — Projet Naquet. — Projet Guillemet.

3° Etat de la doctrine. — Appréciations diverses.

1° Ses applications.

Il est très difficile de faire le dénombrement exact des maisons où fonctionne actuellement la participation proprement dite. Mal renseignée, insuffisamment documentée, la statistique a, sur ce point, enregistré bien des erreurs.

C'est ainsi que, dans la plupart des listes dressées, figurent le Bon Marché et la Compagnie d'Orléans. Or, comme on l'a fait remarquer, il y a là une inexactitude qu'il importe de relever.

Au Bon Marché, les employés non associés, ni intéressés individuellement par des primes dans les affaires de la maison ou celles de leur comptoir, jouissent bien de la participation aux bénéfices. Mais il s'agit pour eux d'une participation à quantum indéterminé dont le produit (1) est fixé, quant à sa quotité, par une décision des gérants prise seulement en fin d'exercice. Le taux de la répartition n'étant pas arrêté d'avance, nous nous trouvons aux confins mêmes du système de la participation et de celui des primes, en face d'une combinaison qu'il est impossible de rattacher d'une façon directe au mode de rémunération par nous étudié.

En ce qui concerne la Compagnie des chemins de fer d'Orléans, nous ne trouvons rien non plus qui offre les caractères précis de la participation telle que nous l'avons définie. D'après les règlements actuellement en vigueur, les employés dont le traitement annuel est inférieur à 3,000 francs peuvent bien, il est vrai, bénéficier, en fin d'exercice, d'un supplément de rétribution égal à la solde d'un demi-mois et au dixième des versements opérés par l'intéressé à la caisse nationale des retraites pour la vieillesse; mais il n'y a évidemment là qu'une gratifi-

(1) C'est le produit de cette participation qui alimente une caisse appelée « Prévoyance Boucicaut », dont le but est d'assurer à chaque employé ayant au moins cinq ans de présence, un petit capital qu'il puisse retrouver au jour de la vieillesse, et qui, en cas de décès, puisse profiter aux siens.

cation pure et simple ne pouvant en aucune façon être assimilée au procédé dont nous nous occupons (1).

Quoi qu'il en soit, l'Almanach de la coopération pour l'année 1895 donne un chiffre de 443 (2) établissements admettant leur personnel au partage des bénéfices (86 en Angleterre, 24 en Allemagne, 37 aux Etats-Unis, 17 en Suisse, 8 en Italie, 6 en Hollande, 5 en Belgique, 2 en Espagne, 3 en Autriche-Hongrie, 2 en Russie, etc., etc.) C'est en France que, d'après cette statistique, la participation aurait porté le plus de fruits ; elle se trouverait en vigueur dans 248 établissements, sans compter 127 sociétés coopératives où le principe en est admis. D'ailleurs, nous devons remarquer que, selon les règlements adoptés dans certaines maisons, le taux de la répartition et sa relation avec le chiffre des salaires offrent des différences considérables. Les sommes attribuées au personnel représentent parfois une très faible portion des bénéfices réalisés, un demi pour 100 par exemple chez M. de Thünen, propriétaire foncier, à Tellow (Mecklembourg) ; tantôt, au contraire, elles atteignent des proportions relativement élevées, 25 à 30 pour 100 des salaires, 50 à 75 pour 100 des bénéfices, comme dans certains grands établissements et notamment dans l'ancienne maison Leclaire.

Quant aux résultats obtenus, ils sont généralement satisfaisants, et souvent témoignent éloquemment de la valeur

(1) Nos poisons ces renseignements dans l'enquête de la Commission extraparlamentaire sur les associations ouvrières (2^e partie, p. 40-55).

Nous devons ajouter cependant qu'une clause de participation avait été en 1844 insérée dans les statuts de la Compagnie sur l'initiative de M. Bartholoni, l'un des fondateurs (à raison de 15 pour 100 des bénéfices).

(2) *Almanach de la coopération* (1895), p. 156.

pratique de notre mode de rémunération. Assurément, les tentatives qui ont pu être faites n'ont pas toutes été couronnées de succès (1), et, soit à la suite de grèves, soit pour toute autre raison, la participation a dû être supprimée dans certains règlements ; mais nous sommes, il ne faut pas l'oublier, à la phase d'essai. Or, dans la période d'initiation, bien des difficultés sont à vaincre qui disparaissent ou s'atténuent avec le temps ; bien des résistances ne peuvent tarder à faiblir, bien des mauvais vouloirs à désarmer, et les quelques échecs éprouvés ne suffisent pas à autoriser les conclusions trop pessimistes de certains de nos adversaires.

C'est en France, avons-nous dit, que la participation est le plus répandue ; c'est là aussi qu'elle a remporté ses triomphes les plus décisifs. L'expérience a été particulièrement concluante dans trois grands établissements qui, tous trois, nous offrent un exemple caractéristique de la combinaison des principes coopératifs et participationnistes : nous voulons parler de la maison Leclaire, de la maison Laroche-Joubert et du Familistère de Guise. Il convient, pour ces trois prototypes de notre institution, d'entrer dans quelques détails relatifs aux règlements appliqués dans chacun d'eux.

Tout d'abord l'ancienne maison Leclaire, aujourd'hui Redouly et C^{ie}, est une société en commandite avec trois associés indéfiniment responsables et un commanditaire

(1) Il résulte d'une enquête faite en Angleterre par la « Labour commission » que sur cent cinquante et un établissements particulièrement étudiés, un peu moins des deux tiers ont persévéré dans l'application de la participation, à savoir : vingt-deux pour la librairie, vingt et un pour la métallurgie, quatorze pour les industries de l'alimentation, treize pour l'agriculture. (Voir *Réforme sociale*, 1894, t. II, p. 703.)

unique : la société de secours et de prévoyance des ouvriers employés dans l'établissement. En vertu des règlements, 75 pour 100 des bénéfices sont attribués au personnel (50 pour 100 étant versés en espèces au prorata des salaires et des traitements, 25 p. 100 revenant à la société commanditaire dont l'apport social est de 400,000 francs). Si l'on réfléchit que la journée de travail est, à la maison Leclaire, d'une durée moyenne, et que le prix en est conforme à celui du tarif établi pour les travaux de la ville de Paris, on comprendra quel appoint fournit au salaire courant une somme annuelle d'environ 350,000 francs répartie d'après les proportions indiquées.

D'ailleurs, grâce à une disposition très équitable, la majeure partie de ces bénéfices revient à l'élite des ouvriers, c'est-à-dire aux *sociétaires* et aux *membres du noyau* (1) qui ont pour garantie des pensions auxquelles ils ont droit, un avoir dont le montant s'élevait le 1^{er} juillet 1895 à la somme de 2,982,926 francs (2). Les sociétaires ne sont soumis à aucune retenue sur leur salaire, ni même au paiement d'aucune cotisation, sauf un droit d'entrée de 20 francs ; cependant après vingt ans de service et cinquante ans d'âge, et même avant, en cas d'infirmité les mettant dans l'impossibilité de gagner leur vie, ils ont droit à une pension de 1,500 francs reversible par moitié sur la tête de la veuve et des enfants mineurs.

(1) Pour être admis comme sociétaire, il faut avoir travaillé cinq ans à la maison et faire partie du noyau.

Font partie du noyau cent trente ouvriers recrutés parmi l'élite du personnel. Ce sont les membres du noyau qui, réunis aux sociétaires, procèdent en assemblée générale à l'élection des gérants.

(2) Nous empruntons ce chiffre au dernier rapport fait sur la situation financière de la société.

Les membres du noyau ont les mêmes droits, mais subordonnés à la condition d'une enquête favorable. Quant aux auxiliaires, c'est-à-dire à ceux qui ne font partie ni du noyau ni de la société, ils peuvent moyennant certaines conditions toucher une pension égale aux deux tiers de celle des sociétaires (1).

Enfin, les réserves mathématiques nécessaires à la société pour le paiement de ses pensions sont calculées tous les trois ans par un actuaire de manière à donner toute sécurité aux ayants droit. De plus, il a été formellement prévu par les règlements que si la maison industrielle venait à se dissoudre, la société (2) continuerait à exister sous la surveillance du directeur de l'Assistance publique.

On voit par les chiffres que nous venons de donner, à quoi on peut s'attendre lorsqu'on entre franchement dans l'application du système participationniste. Dans la maison Leclaire, on a cru avec raison qu'il convenait d'intéresser le plus possible les ouvriers aux résultats de l'entreprise, et on les y a intéressés doublement : d'abord, à raison des bénéfices qu'ils sont appelés à recueillir, et puis des pertes auxquelles ils sont exposés, du moins en ce qui concerne l'élite du personnel, c'est-à-dire les membres de la société dont les 400,000 francs de commandite seraient compromis en cas de faillite. Cette combinaison est fort ingénieuse, et si dans d'autres cas, certaines considérations commandent l'adoption d'une réglementation différente, il n'en est pas

(1) Tout ouvrier sociétaire ou auxiliaire qui, en travaillant pour la maison, a reçu une blessure le mettant dans l'impossibilité de gagner sa vie, a droit à la pension de retraite.

(2) La Société de prévoyance et de secours mutuels de la maison Leclaire a été reconnue personne civile en 1838.

moins vrai que la maison Leclaire reste le type par excellence de l'institution dont elle mit pour la première fois en lumière le bienfaisant principe.

L'hostilité si souvent signalée entre le capital et le travail n'existe pas dans la maison Leclaire comme d'ailleurs dans nombre d'autres établissements ayant adopté une réglementation analogue. Cependant, il ne s'agit pas ici d'une association purement égalitaire, puisque le capital est pour moitié, c'est-à-dire pour 400,000 francs, entre les mains des gérants (1). On comprendrait donc aisément la possibilité d'un conflit entre l'autorité directoriale et l'élément ouvrier, mais les bases de la répartition sont fixées de manière à rendre bien difficile toute réclamation en vue d'obtenir un quantum plus élevé. Loin de jalouser la part attribuée à la gérance, les ouvriers comprennent que les proportions ont été établies au mieux des intérêts de tous, et que dans les 75 pour 100 à eux départis, ils ont bien le maximum auquel ils peuvent prétendre. D'un autre côté, il y a dans l'économie de la main d'œuvre et la bonne exécution du travail une compensation suffisante aux sacrifices consentis, et grâce à l'étroite solidarité qui règne entre les différents membres du personnel, on peut ainsi obtenir, dans des proportions très appréciables, l'augmentation corrélative des profits et des salaires. Ce but a pu être atteint dans la maison Leclaire, on ne peut pas dire que toujours il en sera ainsi grâce à la participation, mais il y a certainement, matière à réflexion et encouragement à espérer.

L'entente parfaite qui règne dans la maison Leclaire

(1) L'un des gérants fournit 200,000 fr., et les deux autres, chacun 100,000 fr.

entre la gérance et le personnel montre donc bien qu'il n'est pas impossible de trouver réalisé entre patrons et ouvriers cet idéal d'union et de paix que certains doctrinaires s'évertuent à traiter de rêveuse utopie (1).

Pour expliquer cet éclatant succès, et chercher à en atténuer la portée, on a paru attacher grande importance à ce fait que, Leclaire ayant appliqué pour la première fois le système participationniste, a dû bénéficier de tous les engouements, de tous les enthousiasmes de la première heure, de toutes les curiosités soulevées par la nouveauté de sa tentative. Peut-être en effet, l'attrait de l'inédit, le prestige de l'inconnu, la publicité donnée par la presse à l'œuvre entreprise, ne furent-ils pas sans influence sur sa réussite, mais la prospérité s'est affirmée avec trop de persistance pour qu'on puisse l'attribuer surtout à l'habileté de la réclame ou au hasard de la mode. Depuis Leclaire, l'expérience a été renouvelée dans des conditions qui ne permettent d'ailleurs d'avoir aucun doute à cet égard, et aujourd'hui, la participation a pris rang parmi les doctrines sociales qui ont une base vraiment scientifique et dont les applications sagement réglées sont autre chose que la manifestation fortuite d'un grossier empirisme.

La nature de l'entreprise se prêtait aussi merveilleusement à l'application de notre système ; elle ne fut peut-être pas

(1) En ce qui concerne les ouvriers de la maison Leclaire, le refus de s'associer aux revendications souvent inopportunes formulées par leurs camarades, et le caractère bien nettement accusé de leurs tendances séparatistes, semblent bien avoir motivé en grande partie la sévérité avec laquelle la participation aux bénéfices a été appréciée par les délégués des syndicats de peinture et de maçonnerie entendus lors de l'enquête sur les associations ouvrières. (Voir *Journal officiel, Docum. parlam.*, Chambre des députés, 1884, p. 1607.)

non plus étrangère aux résultats obtenus. Dans une maison comme celle de Leclaire, le capital social est relativement modique, et les bénéfices proviennent surtout des économies réalisées sur la main d'œuvre. Enfin, il s'agissait de travaux exécutés dans des quartiers éloignés dont la surveillance était bien difficile, et devait être souvent inefficace pour empêcher de grandes déperditions, un gros gaspillage de temps et de matières premières. On comprend que les conditions d'application ne peuvent être toujours aussi favorables, et que bien souvent enrayée dans son essor par la prépondérance du capital vis-à-vis de la main-d'œuvre ou par les mille autres causes qui peuvent restreindre la portée de l'effort individuel, la participation ne pourra prétendre au même succès. Toutefois les faits se chargent eux-mêmes de répondre à toute défiance exagérée, et longue est la liste des établissements où, malgré la diversité des industries exercées, notre système a pu être appliqué avec un égal bonheur.

On peut citer notamment la papeterie Laroche-Joubert à Angoulême, où l'on a admis un mode de rémunération très ingénieux, mais très complexe, et ne pouvant guère par suite s'adapter qu'aux établissements de grande ou de moyenne importance. Comme la maison Leclaire, c'est une société en commandite. Sur les bénéfices, il est attribué 25 pour 100 au capital, 75 pour 100 à l'intelligence et au travail ; toutefois, une part des 25 pour 100 profite au personnel, puisque, après le prélèvement de 5 pour 100 pour le fonds de réserve statutaire, les 20 pour 100 restants sont répartis en entier entre les ayants droit, au marc le franc pour le capital social, au « demi-marc le franc » pour les dépôts effectués. Or, ces dépôts dont le maximum est de 5,000 francs pour chaque travailleur, sont des éco-

nomies provenant de bénéfices antérieurs, et que chacun a la faculté de laisser dans la maison jusqu'à concurrence du chiffre fixé. On leur garantit, outre un intérêt de 5 pour 100, la part de bénéfices que nous avons indiquée; mais les déposants ne participant pas aux pertes, ne sont pas de vrais coopérateurs, ils ne le deviennent qu'en achetant une part du fonds social.

Enfin, sur les 75 pour 100 attribués à l'intelligence et au travail, 58 pour 100 forment la part du personnel. Le quart de cette portion revient à l'ensemble des employés et ouvriers sans distinction de services ou d'ateliers. On veut ainsi établir une solidarité générale entre tous les travailleurs; les trois autres quarts sont distribués d'après les résultats obtenus dans les diverses spécialités; c'est le fractionnement par ateliers dont nous avons parlé plus haut. Grâce à ce fractionnement qui semble s'imposer dans les grosses entreprises, l'effort individuel, au lieu de se perdre dans un ensemble trop vaste, se produit dans un cercle assez restreint pour que chaque ouvrier ne puisse plus se considérer comme une quantité négligeable vis-à-vis du groupe ainsi formé.

Nous avons également applaudi à cet encouragement à l'épargne qui se traduit par un quantum spécial accordé aux déposants. Quant à la part attribuée à la gérance, part qui est de 11 pour 100, elle ne nécessite pas un trop fort prélèvement sur la masse à répartir, et n'empêche pas la participation du personnel de dépasser parfois 20 pour 100 des salaires. M. Laroche-Joubert a cru d'ailleurs pouvoir sans inconvénients laisser toute liberté à ses ouvriers en ce qui concerne l'emploi des bénéfices qui leur sont attribués; il s'est borné à encourager le dépôt des économies, et indirectement l'achat de parts du fonds social, mais sans

jamais rendre cet achat obligatoire comme cela se pratique dans d'autres établissements, et notamment au Familistère de Guise dont il nous reste maintenant à parler.

La Société du Familistère de Guise est, sous la raison sociale Dequenue et C^{ie}, une commandite simple, dont le capital est aujourd'hui, nous savons grâce à quels ingénieux procédés, concentré presque entièrement entre les mains du personnel. Les règles qui dans cet établissement régissent le partage des bénéfices, sont assez complexes ; mais elles ont l'avantage de tenir compte avec une approximation suffisante des degrés que peut comporter, d'après les présomptions les plus vraisemblables, le mérite des ayants droit. C'est ainsi que tous les membres de l'association sont classés en quatre catégories : 1^o les associés ; 2^o les sociétaires ; 3^o les participants ; 4^o les auxiliaires (1).

Les associés doivent posséder une part du fonds social d'au moins 500 francs, être âgés de vingt-cinq ans au moins, résider depuis cinq ans au moins dans les locaux du Familistère.

Pour les sociétaires, les garanties exigées ne sont pas aussi rigoureuses ; il leur suffit d'être âgés de vingt-un ans, d'habiter le Familistère, et de travailler au service de l'association depuis trois ans au moins.

Enfin, en ce qui concerne les participants, on exige moins encore ; la seule condition requise est d'être âgé de vingt-un ans et d'être admis par le conseil de gérance et l'administrateur gérant.

(1) Nous puisons ces renseignements dans une étude faite sur « le Familistère de Guise » au nom de la société Dequenue et C^{ie}, par F. Bernardot, p. 80 et suiv.

Grâce à ce groupement, et en dépit de l'arbitraire que présente fatalement toute classification de ce genre, on ne risque pas autant d'omettre les éléments qui doivent être pris en considération pour l'appréciation et la récompense des services rendus. Aussi, ne saurions-nous trop approuver la disposition de l'article 129 qui est ainsi conçu : « Afin de faire la part du dévouement à l'association et du mérite intellectuel et moral des membres sur lesquels on peut le plus compter pour l'avenir de l'œuvre, il est stipulé que, dans la répartition proportionnelle de la part afférente au travail, l'associé intervient à raison de deux fois la valeur, le sociétaire à raison d'une fois et demie la valeur, le participant et l'auxiliaire à raison de la somme exacte de leurs salaires ou appointements respectifs (1). »

C'est en tenant compte de cette distinction qu'on répartit 50 pour 100 des bénéfices entre le capital représenté par ses intérêts à 5 pour 100 et le travail représenté par les salaires majorés dans les proportions qui viennent d'être déterminées (2).

Le reste des bénéfices, après défalcation de 25 pour 100 au profit de la gérance et du conseil de surveillance (3), sert à compléter le fonds de réserve et à grossir pour l'excédent la part attribuée au capital et au travail.

Ces parts, nous l'avons dit, ne sont pas distribuées en

(1) « Néanmoins les sociétaires et les participants habitants du Familistère, ayant vingt années de service dans l'association, auront droit aux mêmes parts que les associés, et les participants n'habitant pas le Familistère, mais ayant vingt années de service, auront droit aux mêmes parts que les sociétaires. » (Article 129 du règlement, *in fine*.)

(2) En 1894 les bénéfices nets à partager étaient de 262,851 fr., ce qui a donné au travail une somme de 182,653 fr. — Voir *Almanach de la coopération*, p. 82 (année 1895).

(3) L'administrateur gérant reçoit 4 pour 100 du gain total.

espèces ; elles sont délivrées au personnel sous forme de titres d'épargne, et servent à lui faciliter l'accession au capital social. Toutefois, en ce qui concerne la part revenant aux auxiliaires, on procède différemment, et l'on verse les sommes qu'elles représentent à la « Caisse des assurances mutuelles », caisse dont le principal objet est d'empêcher les membres de l'association de tomber dans la privation du nécessaire, et qui, outre cette ressource, est alimentée par un prélèvement opéré avant tout partage de bénéfices à raison de 2 pour 100 des salaires ou appointements.

Tel est dans ses grandes lignes le mécanisme de la participation dans les trois grands établissements à forme coopérative qui ont dû à notre mode de rémunération une fortune si éclatante. Il s'en faut assurément de beaucoup que les autres applications des mêmes principes présentent la même importance ; toutefois, la participation a fini par s'acclimater un peu partout et rallier les suffrages les plus sérieux. L'œuvre des Leclaire et des Godin ne peut être considérée comme un effort isolé, et quels que soient les doutes que l'on puisse concevoir sur sa portée définitive, on est forcé de rendre hommage à ceux qui ont su se dégager du prosaïsme des affaires pour le triomphe de ce qu'ils croyaient être un principe de rénovation sociale.

Nous avons dit que la plupart des sociétés coopératives de production admettaient la participation au profit de leurs auxiliaires. Cependant, certaines d'entre elles, répudiant à l'heure du succès les principes de solidarité qu'elles s'étaient toujours plu à proclamer, se sont montrées sur ce point du plus irréductible exclusivisme. Ce phénomène de dégénérescence a bien souvent été signalé, et afin de l'empêcher de se reproduire, le projet de loi sur les sociétés

coopératives décide que pour profiter de certaines exemptions fiscales, les sociétés devront admettre à la répartition des bénéfices tout leur personnel, sans distinction entre les coopérateurs et les simples salariés. La répartition doit avoir lieu dans la proportion de 50 pour 100, et les parts doivent être calculées au prorata des traitements et des salaires.

Quant aux sociétés de consommation, il s'en faut de beaucoup que toutes fassent participer leurs employés ; on se trouve en cette matière en présence de deux manières de voir très différentes dont l'antagonisme s'est surtout révélé en Angleterre.

Pour la négative, on fait observer que les associations de consommation ont surtout en vue l'intérêt des consommateurs ; tous les bénéfices réalisés devraient donc être répartis entre eux comme une ristourne provenant de la majoration des prix qu'on a dû, par mesure de prudence, fixer à un chiffre trop élevé. Si les employés veulent participer, qu'ils entrent dans l'association au même titre que les autres consommateurs, mais ils ne sauraient, dit-on, invoquer aucun titre de faveur (1). Le but de la société de consommation est, dit-on, un but d'intérêt général, dont on ne doit pas se détourner pour la satisfaction d'intérêts très spéciaux qui ne sont d'ailleurs nullement sacrifiés. Ce manque d'unité dans le programme à suivre, cette dispersion des efforts risqueraient fort, ajoute-t-on, de rendre l'expérience moins concluante et d'engendrer bien des illusions qu'on aurait pu facilement éviter en se proposant un programme moins complexe. C'est ainsi que le

(1) Ce serait, a-t-on dit, une taxe établie sur la majorité au profit de la minorité.

Wohlesale anglais, puissante fédération d'associations coopératives, ne donne aucune part de bénéfices à son armée d'employés.

Ce raisonnement nous semble dénoter une méconnaissance absolue du principe participationniste et des résultats qu'on peut obtenir grâce à lui. En effet, la participation a pour but et presque toujours pour effet une économie de main d'œuvre, par conséquent une augmentation de bénéfices ; il semble donc qu'en pratiquant notre système dans les sociétés de consommation, on ne poursuive pas deux buts différents ; on n'en poursuit qu'un seul en réalité : l'accroissement des profits, et ceux-ci étant plus élevés, on peut en donner une part au personnel de la société, sans nuire pour cela aux consommateurs.

Enfin, qui dit coopération dit effort vers un état social où, par la suppression des intermédiaires, les bénéfices du commerce et de l'industrie seront répartis d'après des règles plus favorables à la masse des travailleurs. Dans la pensée de nombre d'économistes, les sociétés de consommation ne devant servir qu'à commanditer les sociétés de production, ont donc, elles aussi, pour but final l'élévation directe de la rémunération du travail ; aussi la participation, dût-elle exiger quelques sacrifices de la part des consommateurs, n'en serait-elle pas moins une réforme à accomplir, un progrès à réaliser.

Si dans le Wohlesale anglais où le chiffre annuel des affaires s'élève à plusieurs millions, les directeurs se contentent d'un gain de quelques milliers de francs, il n'y a rien là qui puisse faire supposer la participation inutile dans son application à la généralité des employés. Il se peut que, par esprit de prosélytisme, certains fervents de l'idée coopérative aillent, lorsqu'il s'agit de leurs intérêts

personnels, jusqu'au renoncement le plus complet, jusqu'à l'abnégation la plus absolue. Pour eux, le but est de soutenir une cause, de défendre une idée ; la coopération leur apparaît alors comme le triomphe de l'altruisme, la répudiation de tous les mobiles égoïstes (1). Envisagée à ce point de vue élevé, on comprend bien que la coopération puisse être ce qu'elle est pour quelques adeptes convaincus, une véritable religion de solidarité faisant luire à leurs yeux la réconfortante vision d'un état social d'où aurait disparu toute haine de classes, où toutes les rivalités seraient venues se fondre au sein d'une harmonieuse concorde. Mais bien rares sont les esprits et les cœurs que peut soutenir un tel idéal ; à côté d'eux, il y a la foule obscure de tous ceux dont on ne peut attendre les mêmes généreuses ardeurs, et que leur maigre salaire rétribue souvent d'une façon bien insuffisante. Pour tous ceux-là, forcément très accessibles aux considérations d'intérêt personnel, ne conviendrait-il pas d'instituer la participation et d'affermir leur foi en l'avenir, en faisant bénéficier leur précaire situation d'une amélioration immédiate ?

Si la participation procède d'une idée vraiment juste, vraiment féconde, elle doit porter ses fruits aussi bien dans les sociétés de consommation que dans les sociétés de production, et dans les deux cas, l'esprit de solidarité qui caractérise les œuvres coopératives ne peut qu'en rendre le succès plus éclatant et plus décisif. Il est donc à souhaiter, nous semble-t-il, que les sociétés de consommation, suivant en cela l'exemple du Wohlesale écossais, se ral-

(1) C'est ainsi que la coopération a pu paraître à quelques-uns de ses partisans la parfaite application du christianisme à la vie économique. (Voir Vansittart-Neale, *Revue d'économie politique* (1891, p. 694).

lient aux principes participationnistes, et viennent augmenter le nombre de leurs trop rares adhérents.

La participation a surtout été examinée jusqu'ici au point de vue de son application à l'industrie et au commerce. C'est là en effet que la concentration des entreprises et les agglomérations ouvrières qui en résultent, ont rendu plus irritant le problème de la rémunération du travail ; c'est là surtout que la promiscuité de la misère, le rapprochement journalier de tous les mécontentements et de toutes les haines ont rendu la plainte plus amère, et plus impérieux aussi le besoin d'une solution pacifique à ce conflit de tous les instants.

Au contraire, l'ouvrier agricole n'a pas les mêmes facilités de groupement, se trouve moins exposé aux causes multiples d'excitation qui agissent sur l'ouvrier des villes et lui rendent plus lourd à supporter le poids des inégalités sociales. Il n'y a pas en lui, au même degré, ce ferment de révolte rendu si redoutable dans les grands centres par la communauté des aspirations, le sentiment de la force collective et les suggestions malsaines de certaines doctrines socialistes. Comme l'a écrit avec tant de justesse M. de Laveleye : « Dans les campagnes, la vie est saine pour le corps, saine pour l'âme, elle est simple et active..... L'opposition des classes n'est pas absente, mais elle n'est pas exagérée jusqu'à la fureur, jusqu'à la rage destructive(1). »

Ces raisons expliquent en grande partie le peu de développement que la participation a pris dans l'industrie agri-

(1) E. de Laveleye, *Essai sur les formes de gouvernement dans les sociétés modernes*, p. 44.

cole. Enfin le morcellement de la propriété en France permet souvent de se passer, pour la culture d'un petit domaine, du concours d'auxiliaires salariés.

D'un autre côté, le métayage est presque toujours une véritable association de production. En effet, le métayer a peut-être bien, dans le fait d'avoir son loyer assuré chez le propriétaire, et dans la certitude où il est de récolter dans le domaine de ce dernier la plupart des denrées nécessaires à sa subsistance, l'équivalent de ce qui est le salaire fixe pour l'ouvrier. Mais il participe aux pertes en ce sens que si l'année est mauvaise, les sommes par lui déboursées pour l'achat des semences ou l'entretien du matériel des cultures ne pourront être répétées contre le propriétaire. Il n'y a donc pas là de participation proprement dite. Aussi notre mode de rémunération ne nous semble-t-il guère applicable que dans l'hypothèse du faire valoir direct ou du fermage d'un grand ou moyen domaine. Et même dans ces deux cas, étant donnée la difficulté de trouver une base rationnelle de répartition à l'égard des ouvriers employés accidentellement, il faudra presque toujours refuser à ces derniers le droit de se présenter à la distribution des bénéfices.

En ce qui concerne les ouvriers employés d'une façon permanente, la participation agricole se recommande par tous les avantages dont nous avons parlé. Cependant, nous devons reconnaître qu'elle rencontre un obstacle très sérieux dans l'absence de toute comptabilité partout où l'on ne se trouve pas en présence d'une exploitation de grande importance. Une telle lacune est d'ailleurs fort regrettable au point de vue du développement de l'agriculture; si par son développement, la participation aux bénéfices pouvait avoir pour résultat d'y remédier, ce serait un

bienfait de plus à inscrire parmi ceux que l'on peut attendre d'elle (1).

2^o Projets de loi ayant trait à la participation.

En France, les sympathies qui accueillirent les premiers essais de participation aux bénéfices trouvèrent un écho favorable dans les milieux parlementaires ; plusieurs projets furent déposés devant les Chambres en vue de réglementer et même d'imposer dans certains cas la pra-

(1) Une enquête sur la participation aux bénéfices a été ouverte en Angleterre par la « Labour commission ». D'après les résultats de cette enquête, ce serait lord Wallscourt qui, le premier, aurait en 1829 appliqué ce régime en agriculture.

Voir le compte rendu de cette enquête dans la *Réforme sociale*, 1894, t. II, p. 703.

Parmi les exploitations rurales où a été appliquée la participation aux bénéfices, il faut citer, d'après M. Böhmert, les propriétés de MM. de Thünen à Tellow (Prusse), de M. J. Neumann à Posegnick (Prusse), de M. Zytphen-Adeler en Danemark.

En France on peut signaler l'essai qui a été fait par M. de Lariboisière dans son domaine de Monthorin (Ille-et-Vilaine). D'autres propriétaires, et notamment M. Mathieu Dollfus dans son domaine de Château-Montrose, ont également adopté le mode de rémunération. Toutefois l'on peut dire qu'aucune expérience vraiment décisive n'a été faite jusqu'à ce jour.

En Angleterre, sur cinquante et une exploitations dans lesquelles fonctionne la participation aux bénéfices, il faut compter treize exploitations agricoles, d'après le compte rendu de l'enquête ouverte par la « Labour commission ». Voir *Réforme sociale*, 1894, t. II, p. 703.

tique de notre mode de rémunération (1). Aucun de ces projets n'a été voté définitivement à l'heure actuelle; mais il est infiniment probable qu'une loi interviendra enfin pour trancher certaines difficultés relatives à notre matière.

Le 20 mars 1883, M. Waldeck-Rousseau, alors ministre de l'intérieur, nomma une commission chargée de faciliter aux associations ouvrières leur admission aux adjudications de travaux publics, et de rechercher en outre, si on ne devait pas leur imposer dans le cahier des charges la clause de participation. Outre un décret et une loi qui donnaient satisfaction au premier de ces desiderata, la commission aboutit à un projet général sur

(1) Voici, dans l'ordre chronologique, quelles furent les principales propositions de loi élaborées en matière de participation aux bénéfices :

— En 1879 (15 mars), proposition Laroche-Joubert tendant à imposer la participation aux adjudicataires des travaux exécutés pour le compte de l'Etat, des départements et des communes.

— En 1882 (16 mars), première proposition de MM. Ballue, J. Roche, Lagrange et Laisant, ayant le même objet, mais seulement en ce qui concerne les exploitations permanentes concédées par l'Etat.

— Deuxième proposition de M. Blancsubé tendant à exiger des sociétés ayant un privilège ou une concession de l'Etat, le prélèvement de deux dixièmes des bénéfices pour fonder une caisse ouvrière dont les fonds seraient employés à l'achat d'actions desdites sociétés.

— En 1888, projet du gouvernement (projet de loi sur les sociétés coopératives et la participation aux bénéfices). (Voir plus loin, p. 119.)

— En 1891 (22 mai), première proposition Guillemet. (Voir plus loin, p. 123.)

— Deuxième proposition Godin (constitution de sociétés en vue de la participation aux bénéfices).

— En 1892 (23 juin), proposition Naquet. (Voir plus loin, p. 122.)

— En 1895 (19 décembre), nouvelle proposition de M. Guillemet qui reproduit dans ses grandes lignes la proposition du 22 mai 1891.

« les sociétés coopératives et la participation aux bénéfices (1). »

Ce projet est aujourd'hui à la huitième année de sa gestation ; il est difficile à l'heure actuelle de savoir s'il sera définitivement voté. Cependant il est probable que s'il n'avait pas été incorporé au projet de loi sur les sociétés coopératives, il n'aurait pas rencontré à la Chambre une résistance bien vive ; les discussions, en effet, ont porté presque exclusivement sur le titre spécial à la coopération, et c'est presque sans aucune objection que furent adoptées les dispositions relatives à la participation.

Le titre VI du projet a moins pour but d'édicter quelque innovation que de statuer sur les points pouvant prêter à controverse ; il précise seulement les difficultés et les résout d'après les principes jusque-là consacrés par la pratique. Cependant, malgré l'absence de toute disposition vraiment originale, cette délimitation des droits de chacun ne pourra qu'être favorable à la participation, et bien des patrons qui reculaient devant l'absence de règle fixe, trouveront désormais dans la loi nouvelle des éléments de certitude suffisants pour dissiper leurs doutes et calmer leurs inquiétudes. Grâce au titre VI, on sera sûr notamment de pouvoir stipuler valablement la renonciation au contrôle des comptes, et les ayants droit n'auront pas

(1) Ce projet a été présenté par le gouvernement sous le ministère de M. Floquet le 16 juillet 1888. (*Officiel*, Chambre des députés, décembre 1888, p. 1507.)

Voir rapport Doumer du 19 février 1894 (*Journal officiel*, 1894, Chambre des députés, annexe n° 399, p. 182), et le rapport fait au Sénat par M. Lourties le 7 juin 1894.

à redouter d'être astreints au paiement de l'impôt établi par la loi du 30 juin 1872 sur le revenu des valeurs mobilières (1). Aussi, malgré le laconisme de ses dispositions, le projet en question est-il suffisamment explicite pour prévenir de trop grosses variations de jurisprudence; c'est pour la participation une base juridique assez ferme pour qu'elle puisse prendre dans l'avenir un plus rapide essor.

On a aussi dans le titre spécial aux sociétés de production un texte relatif à la participation; c'est l'article 38 du projet, qui subordonne certaines faveurs fiscales à la distribution de moitié des bénéfices entre les mains du personnel. Nous avons vu plus haut que cette disposition a pour but d'empêcher les sociétés de production de se transformer en sociétés de petits patrons, et de reconstituer ainsi les formes économiques qu'elles ont pour but de remplacer; ce n'est pas la participation obligatoire, c'est la participation simplement encouragée, et l'intervention de l'Etat ne se manifeste pas ici d'une façon trop vexatoire pour qu'on puisse protester bien vivement. Le quantum de 50 pour 100 ne paraît d'ailleurs pas trop élevé si l'on songe à celui qu'ont adopté nombre d'établissements; de plus, il peut être réduit dans d'assez fortes proportions, puisque les statuts peuvent prévoir au profit des associés certaines réserves à l'égard desquelles la loi n'oblige à aucune limitation. La clause de l'article 38 étant dépourvue de sanction efficace, il est difficile d'en critiquer le principe comme étant trop rigoureux, trop restrictif de la

(1) Art 45. — L'impôt sur le revenu n'est pas perçu sur la part de bénéfices distribués aux ouvriers et employés dans une entreprise commerciale, industrielle ou agricole, sauf toutefois sur la partie des bénéfices qui reviendrait à ces ouvriers ou employés pour le capital qu'ils auraient dans l'entreprise.

liberté industrielle. Lors de la discussion du projet de loi, M. Laroche-Joubert était d'avis de ne pas déterminer de quantum ; en réalité, il n'y a malgré les apparences pas de différence sérieuse entre l'amendement proposé et le texte voté, aussi peut-on penser que la loi aurait dû poser en termes moins restrictifs les principes adoptés, et ne pas laisser les sociétés coopératives libres d'éluder en partie les obligations qu'elle leur impose.

Dans certaines associations ouvrières, la participation pourra, à raison de la mobilité du personnel de l'entreprise, ne pas recevoir d'application effective en ce qui concerne les auxiliaires, mais il n'en convenait pas moins de poser la règle contenue dans l'article 38. Si comme dans les filatures de Rochedale et de Oldham, les coopérateurs retirent aux autres ouvriers la part de bénéfices qu'ils leur avaient accordée, ils s'enlèvent par cela même tout droit aux faveurs de l'Etat, et ne doivent pas pouvoir, vis-à-vis des entreprises rivales, bénéficier d'une situation privilégiée.

De la participation encouragée, il n'y avait qu'un pas à franchir pour arriver au principe de la participation obligatoire ; aussi le socialisme d'Etat ne devait-il pas tarder à marquer la théorie nouvelle de son empreinte. Or, si le travail est bien sous quelque aspect une fonction sociale, et si à ce titre, le pouvoir central ne doit pas se désintéresser des conditions dans lesquelles il s'accomplit, il n'en est pas moins vrai, nous semble-t-il, que ce droit d'intervention ne saurait aller jusqu'à imposer la pratique de tel ou tel mode de rémunération. La participation notamment ne pourrait produire tous ses fruits et réaliser une conception économique conforme à l'équité, si elle ne

résultait pas de l'initiative du patron ou d'un vœu de son personnel librement accepté par lui.

Les auteurs des projets de loi où se révèlent ces tendances fâcheuses, n'ont pas compris que pour réussir, la participation suppose la confiance réciproque entre employeur et employés, qu'elle doit enfin s'épanouir sans contrainte dans un milieu favorable à son développement. Or, il est bien certain, comme on l'a dit au Congrès de 89, que « la participation doit rester absolument libre, afin de » récompenser d'une manière effective l'effort soutenu des » bons ouvriers et de stimuler les autres par l'espérance » d'un traitement analogue. » (Compte rendu du Congrès, p. 85.)

M. Naquet (1) a cru toutefois devoir s'arrêter à d'autres considérations. Sa proposition vise spécialement les sociétés par actions : elle décide qu'après divers prélèvements en vue de rétribuer le conseil d'administration et de payer l'intérêt du capital à 6 pour 100, les bénéfices devront être partagés par moitié entre le capital et le travail. Cette loi, nous dit M. Naquet, serait « grosse d'apaisement social; » cela est toutefois très douteux. Puisque le principe sur lequel elle s'appuie, n'est rien moins que l'illégitimité des profits du patron et la condamnation du salariat au point de vue de l'équité, si on proclame officiellement que jusqu'ici le travail a été indignement spolié par le capital, on ne voit pas trop ce qu'on pourrait y gagner pour la pacification des esprits, même avec la promesse que ces injustices cesseraient dans l'avenir.

(1) Projet Naquet sur la participation aux bénéfices dans les sociétés par actions (Chambre des députés, *Doc.*, sept. 1892, p. 1312), déposé à la Chambre le 23 juin 1892.

D'ailleurs, si elle était votée, une telle loi ne serait pas seulement applicable aux sociétés par actions, elle aurait un champ beaucoup plus vaste. Les patrons ne pourraient pas en effet maintenir dans une entreprise privée des conditions trop inférieures à celles que les ouvriers trouveraient dans les sociétés par actions; et, sous peine de ne pouvoir recruter un personnel offrant les mêmes garanties, ils seraient forcés d'adopter la participation ou une combinaison offrant des avantages équivalents. Ce serait donc bien, en réalité, la participation obligatoire avec toutes les objections qu'elle soulève, toutes les iniquités qu'elle consacre; on arriverait ainsi à compromettre par excès de zèle un système appelé à rendre de réels services, et que l'on ne devrait pas exposer imprudemment au discrédit résultant d'une généralisation prématurée. Il faut, au contraire, laisser à la participation le temps de gagner la confiance des intéressés, et se bien garder de la rendre impopulaire en posant d'une façon intempestive le principe de l'obligation. Assurément, la collectivité peut être « contraignante ». Comme le dit M. Naquet dans son exposé des motifs, elle peut forcer les individus à suivre certaines voies d'où les écarterait le jeu naturel de la concurrence, mais à une condition, c'est qu'il n'y ait aucune violation du droit et qu'elle ne contre-vienne pas d'une façon aussi flagrante aux règles de l'équité.

Les tendances au socialisme d'Etat se retrouvent, mais toutefois beaucoup moins accentuées, dans la proposition qui fut déposée à la Chambre le 22 mai 1891 par M. Guillemet et quatre-vingt-dix de ses collègues(1). Cette propo-

(1) Voir *Officiel*, Chambre des députés, session 1891, annexes, p. 1250.

sition avait pour objet de rendre la participation obligatoire dans toutes les usines, manufactures ou exploitations de l'Etat, ainsi que pour les entreprises de travaux concédés par l'Etat, les départements et les communes pour une durée de plus de cinq ans.

C'était donc, surtout en ce qui concerne les adjudications de travaux publics, un acheminement au principe de l'obligation, et il était impossible qu'engagée dans cette voie, orientée vers ce but, la participation ne rencontrât pas une résistance énergique même dans le camp de ses partisans les plus convaincus.

Aussi les critiques les plus violentes ne furent-elles pas ménagées au projet dont nous venons de parler. Les adjudications de travaux publics, disait-on, se font presque toujours au plus fort rabais ; rarement les bénéfices y sont très élevés, et souvent celui qui fait les offres les plus basses y voit un moyen de conserver son personnel et de maintenir la production à son intensité coutumière, plutôt qu'une occasion de profits considérables. Dans ces conditions, la participation, en encourageant des espoirs qui seront trop rarement réalisés, n'engendrera-t-elle pas bien souvent des mécomptes et des déconvenues assurément peu de nature à favoriser son développement et à contribuer à sa diffusion ? On sera tenté de la juger par ses fruits. Si elle ne produit pas de résultats sérieux dans le cas qui nous occupe, il arrivera fatalement qu'on accusera non le principe d'obligation, mais l'idée même de participation rendue seule responsable des échecs éprouvés.

Enfin, en se privant du concours des maisons qui n'admettent pas la participation, l'Etat donnera à ses adjudications un caractère d'exclusivisme qu'elles ne devraient pas comporter. Il est donc à redouter que ceux qui soumis-

sionneront n'offrent pour la bonne exécution des travaux des garanties moins sérieuses, et que la participation, souvent improductive dans ces sortes d'entreprises, n'impose à l'Etat une charge sans compensation (1).

Sans s'exagérer l'importance de ces objections, et sans oublier non plus quelle peut être l'influence de la participation sur la réduction des prix de revient, nous devons reconnaître que cette influence est loin d'être la même dans tous les cas. Pour certaines entreprises, à raison de la nature des travaux et du rôle effacé de la main d'œuvre au point de vue de la formation des bénéfices, la pratique de notre système ne saurait avoir toujours pour effet d'augmenter dans une mesure appréciable la rémunération de l'ouvrier. Dès lors, n'a-t-on pas eu tort de poser en cette matière, d'une façon absolue, le principe de l'obligation ? Nous le croirions volontiers, et les auteurs du projet semblent bien avoir fait droit à ces objections, en restreignant d'une façon considérable la portée de son application. C'est ainsi que dans la seconde rédaction, ils ont supprimé l'article relatif aux concessions de travaux publics et renoncé à imposer la participation en faveur du personnel des compagnies de chemins de fer. En ce qui concerne ces dernières, il y avait de plus des raisons spéciales de douter. La participation rendue obligatoire pour les compagnies déjà existantes ne serait-elle pas parfois pour quelques-unes d'entre elles plus qu'une « modification introduite

(1) M. Mesureur avait déjà, le 20 décembre 1881, déposé au conseil municipal de Paris la proposition suivante : « L'administration est invitée, lors de la révision de la série des prix, à étudier les moyens de nature à permettre à la ville de Paris d'imposer aux adjudicataires de ces travaux l'obligation de faire participer leurs ouvriers aux bénéfices. »

dans le mode de jouissance », et dans le cas où ce serait une véritable charge, l'intérêt public serait-il assez sérieusement engagé pour pouvoir être invoqué en faveur de l'innovation réclamée ? M. Guillemet et ses collègues nous semblent donc avoir été heureusement inspirés en faisant subir au texte primitif les remaniements dont nous venons de parler ; tout porte à croire que grâce à l'habileté d'une telle concession, ils pourront arriver ainsi plus rapidement au vote de leur proposition (1).

Dans les termes où il est à nouveau présenté, le projet vise uniquement les usines et manufactures de l'Etat. Pour le cas où l'Etat ne vend pas lui-même ses produits, comme par exemple quand il s'agit des manufactures de Sèvres, de Beauvais ou des Gobelins, on établira des inventaires fictifs par voie d'équivalence et de comparaison avec les produits similaires de l'industrie privée (2). Enfin, article 2 : « Dans les usines et manufactures qui fabriquent des produits frappés d'un impôt dont le montant est incorporé dans le prix de vente, telles que les manufactures de tabac et d'allumettes, pour déterminer le prix réel de vente, on déduira l'impôt dont la quotité sera fixée par un règlement d'administration publique (3) (4). »

(1) La seconde présentation du projet Guillemet date du 19 décembre 1895. (Voir *Officiel, Documents*, Chambre des députés, 1895, p. 1439.)

(2) Toutefois, la confection d'inventaires fictifs présentant de trop grandes difficultés en ce qui concerne les produits sortant des arsenaux, M. Guillemet et ses collègues ont cru devoir ne pas reproduire dans la seconde rédaction de leur projet les dispositions en vertu desquelles la participation était imposée en cette hypothèse.

(3) La participation fonctionne au Portugal dans la manufacture des tabacs depuis la loi du 22 mai 1888. L'article 6 de cette loi est ainsi conçu : « L'Etat intéressera les membres du conseil d'administration et les conseillers fiscaux, le personnel ouvrier et non ouvrier, dans les bénéfices de la fabrication des tabacs pour un pourcentage de 5,1 sur l'excédent des

L'adoption de cette proposition aurait-elle pour effet de servir d'une façon bien utile la cause de la participation ? Il y a de sérieuses raisons d'en douter. Assurément les ouvriers pourraient parfois toucher de ce chef un supplément de rémunération, mais combien de difficultés n'offrirait pas la confection de ces inventaires fictifs ? De plus, la production par l'Etat est presque toujours exceptionnellement coûteuse à raison de la multiplicité des rouages et de l'émiettement des responsabilités. Dans ces conditions, n'est-il pas à redouter que même en tenant compte du stimulant pouvant dériver de la participation, les bénéfices ne soient souvent bien minimes ? Enfin, nous l'avons vu, la participation ne peut procurer d'avantages sérieux en l'absence de certaines conditions qui peuvent fort bien ne pas se trouver réunies. Aussi est-il fâcheux de décréter uniformément obligatoire la clause qui nous occupe. Il en résulterait peut-être un certain discrédit pour le mode de rémunération que nous étudions, et les avantages à espérer risqueraient fort de ne pas compenser les inconvénients à redouter (1).

bénéfices annuels au-dessus de 3,500,000 milreis (19,250,000 fr.), sur lequel pourcentage il sera attribué un cinquième au conseil d'administration, trois cinquantièmes au conseil fiscal, un dixième au personnel non ouvrier et trente-sept cinquantièmes au personnel ouvrier. (Voir *Journal officiel, Documents*, Chambre des députés, 1895, p. 1410.)

(4) En ce qui concerne les détails d'application, l'article 5 du projet Guillemet décide qu'un règlement d'administration publique déterminera pour chaque établissement les conditions et l'emploi de la participation, en tenant compte (pour en imputer la dépense jusqu'à due concurrence sur le produit de cette participation) des institutions de retraite ou autres qui auraient déjà été créées en frais généraux au profit du personnel.

(1) Nous devons signaler qu'en 1892 le conseil municipal de Paris a imposé à la société fondée pour l'exploitation et l'établissement du tramway tubulaire Berlier une clause de participation en faveur du personnel auquel il doit être attribué 33 pour 100 des bénéfices.

3° Etat de la doctrine.

La doctrine est très divisée au sujet de la participation aux bénéfices. Aussi, devant la divergence des opinions émises, est-il impossible de préciser l'attitude observée dans le débat par chacune des grandes écoles économiques. Il faut donc se résigner à enregistrer les appréciations formulées, sans chercher à y voir autre chose que des impressions personnelles à ceux dont elles émanent, et surtout sans vouloir les attribuer à tel ou tel groupe scientifique pris dans son ensemble.

On peut dire cependant que la participation n'a pas trouvé un accueil très favorable au sein de l'école libérale. M. Leroy-Beaulieu, un des représentants les plus autorisés de cette école, a fait preuve notamment d'un scepticisme dédaigneux en ce qui concerne l'avenir réservé à notre mode de rémunération. Pour lui, la participation est comme un condiment qui relève le goût de la nourriture, la rend plus agréable et plus salubre, mais qui n'est pas la nourriture elle-même (1). » Cependant, malgré les réserves dont témoigne une telle appréciation, l'éminent économiste n'hésite pas à reconnaître dans notre combinaison une de celles « qui peuvent rendre de réels services suivant les hommes qui en prennent l'initiative et les dirigent, et

(1) Voir notamment les trois études consacrées par lui à la participation aux bénéfices dans la *Question ouvrière au XIX^e siècle* (p. 167-236), l'*Essai sur la répartition des richesses* (p. 366-377), et plus récemment dans son *Traité d'économie politique*, t. II (p. 509 et suiv.).

ceux aussi qui s'y prêtent, suivant enfin la nature des œuvres (1). »

La plupart des autres économistes de la même école (2) manifestent la même défiance et, comme M. de Molinari, ne voient guère dans la participation qu'une « vertueuse chimère » grosse de mécomptes et de désillusions. Une étude a même été publiée dans le *Constitutionnel*, où on représentait notre système comme une forme nouvelle de ce « désir malsain d'entrer en partage avec ceux qui sont plus riches que nous. » Mais, puisque sous le régime du salariat, le partage des fruits du travail est une nécessité de la vie industrielle, ne convient-il pas de chercher à en rendre les conditions aussi équitables que possible, et peut-on blâmer ceux qui donnent à leurs efforts et à leurs recherches un but aussi légitime ? D'ailleurs, comme nous l'avons vu, si le patron attribue à son personnel une portion de ses bénéfices, c'est pour récompenser le surcroît de zèle que la promesse de cette répartition aura vraisemblablement fait naître, la légitimité du salariat n'est donc pas forcément compromise par l'adoption de la clause qui nous occupe (3).

Les socialistes l'ont bien compris. La participation n'est à leurs yeux qu'un piège de ceux qui détiennent le capital, et l'organisation par eux rêvée ne saurait être le résultat d'une évolution si rapidement progressive qu'elle pût se concevoir ; il leur faut un bouleversement complet que retar-

(1) Leroy-Beaulieu, *Traité d'économie politique*, t. II, p. 515.

(2) A l'exception toutefois de MM. Levasseur, Passy, etc., etc.

(3) Quant aux partisans de l'école éclectique, la plupart, comme M. Cauwès, n'adoptent que sous toutes réserves les principes de la participation aux bénéfices. (Voir Cauwès, *Traité d'économie politique*, t. II, p. 205 et suiv.)

deraient les concessions qui pourraient être faites. La participation est donc dans cette théorie un palliatif insuffisant ; elle serait même dangereuse en ce que, paraissant donner satisfaction aux travailleurs, elle pourrait leur conseiller la résignation et les détourner de leur devoir, qui est, dit-on, de secouer le joug et de fonder sur des bases nouvelles la société à venir.

Cependant d'autres socialistes, notamment les socialistes belges, repoussent cette doctrine du tout ou rien ; ils semblent avoir pris la devise de Benoit Malon : « Soyons révolutionnaires quand les circonstances l'exigent et réformistes toujours (1) ; » au lieu de se contenter de déclamations stériles contre la tyrannie ploutocratique, ils jugent plus prudent de marcher étape par étape à la conquête de ce qu'ils appellent avec emphase « la terre promise des justices économiques, des splendeurs sociales et du bonheur collectif. » Pour eux, la participation est un progrès dont s'accommode provisoirement la patience de leurs espoirs.

On ne peut oublier enfin que le grand mouvement qui s'est produit dans le monde catholique en faveur des questions ouvrières, a contribué puissamment à propager la participation. Toutefois, l'Encyclique du 15 mai 1891 (*De conditione opificum*) n'apporte sur ce point aucune précision. Elle se contente d'encourager « tous les systèmes qui stimulent l'industrielle activité du peuple par la participation à la propriété ; » on verra ainsi, y est-il dit, « se combler peu à peu l'abîme qui sépare l'opulence de la misère et se rapprocher les deux classes. » Ce qui se dé-

(1) Benoit Malon, *le Socialisme intégral*.

gage nettement de ce manifeste, c'est la nécessité hautement proclamée par l'Eglise, de corriger par la charité les rigueurs de la stricte équité. Or, la participation, grâce à l'élévation possible du quantum et aux conditions dans lesquelles peut se faire la répartition des produits, offre en elle tout ce que l'Encyclique réclame au nom de la charité pour l'œuvre de la pacification sociale.

Notre théorie a trouvé d'assez sérieuses résistances dans l'école dite sociologique. Un des disciples de Le Play, M. Brelay, a, dans un très spirituel article paru dans la *Réforme sociale* (1), fait avec beaucoup d'humour le procès de la participation et conclu en la traitant d'expédient illusoire et dangereux. « C'est, dit-il, une branche du socialisme, et avec le protectionnisme un des plus grands dangers qui menacent la patrie et la liberté. » M. Brelay, dans le cours de cet article, parle avec beaucoup de dédain de ceux qu'il appelle les « participolâtres ». Mais si quelques partisans de notre mode de rémunération peuvent être accusés de fanatisme, le même reproche ne saurait s'adresser, il faut bien le reconnaître, aux promoteurs du système nouveau, à ceux qui, comme M. Robert, l'ont certainement le plus honoré de leur talent et servi de leur zèle. La « Société pour l'étude de la participation » fait preuve des vues les plus libérales. Ses prédilections sont loin d'avoir l'intransigeance qu'on leur prête, et elle admet avec beaucoup de justesse que d'autres combinaisons peuvent, selon les cas, se recommander par des considérations non moins décisives.

Les fluctuations de la doctrine se retrouvent dans les

(1) *Réforme sociale*, août 1891. — Brelay, *la Participation aux bénéfices et le malentendu social*.

hésitations qui, soit du côté des ouvriers, soit du côté des patrons, caractérisent sur ce point l'état des esprits. En Angleterre, la théorie du « wage fund », très en honneur au sein des Trades Unions, ne fut pas étrangère à l'hostilité qui s'y révéla à l'égard de la participation. En France, il y eut, comme à l'apparition de toute idée nouvelle, de nombreuses exagérations de défiance à côté d'enthousiasmes peut-être immodérés. Aujourd'hui encore, l'influence de doctrines fausses ou mal interprétées se retrouve dans les appréciations formulées à cet égard dans le monde des travailleurs.

Cependant, depuis la tentative de Leclaire, on peut dire que l'idée de participation n'a cessé de progresser. Après avoir compté parmi ses premiers défenseurs les économistes les plus illustres, les Rossi, les Wolowski, les Michel Chevallier, elle peut aujourd'hui s'honorer du patronage de MM. Léon Say, Passy, Levasseur, Villey et J. Simon. En Allemagne, elle a eu des vulgarisateurs de grand talent qui, comme M. Engel et surtout M. Böhmert, professeur d'économie politique à Dresde, contribuèrent puissamment à sa propagation (1).

Nous avons vu contre quels obstacles la participation avait eu à lutter, contre quelles objections elle était venue se heurter, et aussi quelles sympathies elle avait rencontrées. Les progrès furent lents, car il fallait triompher de la toute-puissance de la routine et de cette force d'inertie

(1) Surtout M. Böhmert par son livre *Die Gewinnbetheiligung, Untersuchungen über Arbeitslohn und Unternehmergewinn*, traduit en français par M. Trombert. — Parmi les autres ouvrages de vulgarisation parus à l'étranger, il faut aussi signaler une étude de M. Gilman qui eut un grand retentissement en Amérique : *Profit sharing between and employee. A study in the evolution of the wages system.*

qu'opposaient, dans l'incertitude du succès, patrons et ouvriers, mais quel est le système social qui a pu s'implanter sans résistance et n'a pas eu contre lui les habitudes prises, les théories admises, les usages reçus? Quoi qu'on puisse penser de son avenir, elle n'en aura pas moins été un grand effort pour l'amélioration du sort des travailleurs, et si, comme l'a dit M. Gladstone, le XIX^e siècle mérite d'être appelé le siècle des ouvriers, il est bien permis de penser qu'un peu de cet honneur revient au système dont Leclaire révéla au monde industriel les inappréciables bienfaits.

CONCLUSION

Dans la question si délicate des rapports du capital et du travail, la participation aux bénéfices n'intervient pas avec l'intransigeance de certains systèmes qui résolvent les difficultés à l'aide d'une seule formule, et sur un principe unique, échafaudent le frêle édifice de leurs vaines abstractions.

Son programme est plus modeste et s'inspire volontiers d'un sage éclectisme. Elle ne se donne pas pour la panacée universelle dont l'intervention magique doit guérir toutes les souffrances des classes laborieuses. Elle reconnaît qu'à côté d'elle, il y a place pour d'autres combinaisons ; et loin d'en dénier la valeur ou d'en méconnaître la portée, elle se fait parfois leur auxiliaire et ne craint pas d'adopter leur principe.

C'est ainsi que la participation peut fort bien s'accommoder de l'idée coopérative, et nous avons l'exemple de quelques industriels qui, progressivement, ont fait de leurs ouvriers

de véritables coopérateurs. La participation n'a donc pas nécessairement sa fin en soi ; elle ne tend pas fatalement à perpétuer l'idée économique qu'elle représente, et peut fort bien aboutir à l'essai d'un autre système de rémunération.

Sa formule ne repousse même pas l'application simultanée d'une conception théorique différente. La participation et le système des primes peuvent, nous l'avons vu, se combiner de la façon la plus intime, et devenir ainsi, pour les efforts de tous les travailleurs, un stimulant plus énergique.

Il semblerait donc qu'elle dût, grâce à la souplesse de son principe, rallier les opinions les plus divergentes ; les partisans du patronage y reconnaîtraient les idées qui leur sont chères, tandis que les coopérateurs pourraient y trouver un auxiliaire puissant en faveur de leur doctrine. Toutefois, malgré de très vives et très nombreuses sympathies, il s'en faut de beaucoup qu'elle ait rencontré partout une approbation sans réserves.

Pour certains esprits, c'est une combinaison bâtarde, incertaine de ses voies et ne sachant se rattacher à aucune règle fixe qui en fasse la synthèse d'un programme bien défini, la formule d'un système aux tendances bien nettement accusées.

Mais cette objection, en supposant qu'elle fût d'une entière exactitude, ne peut conduire à refuser toute valeur pratique de notre procédé. Dans le commerce et l'industrie, il n'y a guère de lois absolues, immuables ; la plupart n'échappent pas à la fatalité des contingences, et ne sont autre chose qu'une relation momentanée entre des faits susceptibles de se présenter sous des rapports indéfiniment variés. Dès lors, puisque la coopération a réussi dans certains cas,

pourquoi, au nom de principes dont rien ne démontre l'absolue évidence, se refuser à de nouvelles expériences, et entraver ainsi la diffusion d'une idée qui peut réaliser un progrès, marquer une étape? Il est des adaptations qui se font par un lent et mystérieux travail; pourquoi la coopération de production ne se ressentirait-elle pas de telles ou telles évolutions qui semblent aujourd'hui se produire et rendre les conditions d'application plus favorables à son développement? Grâce au progrès des assurances ouvrières et des banques populaires, grâce aussi à la tendance bien marquée du capital à se démocratiser de plus en plus, les associations de travailleurs pourront peut-être trouver avec moins de difficultés les capitaux qui leur sont nécessaires. Enfin, l'éducation des masses, en s'accroissant chaque jour, pourra permettre d'espérer des ouvriers, avec une notion plus exacte des exigences spéciales à la direction d'une grande entreprise, cette discipline et cet esprit de réelle solidarité dont l'absence a été la cause de presque tous les échecs éprouvés (1).

D'ailleurs, la participation n'est pas une théorie de protestation contre le salariat. Ses partisans trouvent que les conditions actuelles du travail peuvent être améliorées; ils voient en elles une organisation défectueuse, un groupement mal coordonné des forces productrices; mais pour cela, ils ne sont pas forcément amenés à soutenir qu'elles violent l'équité, et sont la consécration d'une injustice au

(1) Cependant à l'heure actuelle, il n'est guère permis d'espérer d'une façon générale pour les sociétés de production le succès qui couronna les efforts des Leclaire, des Godin et des Laroche-Joubert; il est peut-être sage de conclure avec M. Villey que « la transformation en association coopérative doit être plutôt le résultat spontané du succès que le but direct de l'entreprise. »

profit du patron. Tout ce que l'on veut dans notre théorie, c'est modifier le contrat de travail de manière à rendre possible pour l'ouvrier l'accroissement de sa rétribution; le salariat n'est donc pas menacé pour autant, ni sacrifié au triomphe de la coopération.

La participation n'est pas non plus une prétention socialiste. Le socialisme, comme on l'a dit, est fait de tous les mécontentements, de toutes les haines et de toutes les souffrances de l'ouvrier. Or, en contribuant à l'apaisement des classes, en rendant plus acceptable la loi fatale de l'inégalité des conditions, la participation n'est-elle pas au contraire le plus ferme rempart de la société contre l'effort collectiviste? A tous ceux qui luttent pour le salaire quotidien, elle ne vient pas dire que leur gain ne peut s'élever, ni qu'un « mystère d'iniquité » pèse sur eux; mais au lieu de faire luire à leurs yeux de décevants mirages, au lieu d'allumer leurs convoitises, elle se contente de donner à tous un salutaire conseil d'énergie et de courage. Y a-t-il là, en vérité, rien dont puisse s'alarmer le pessimisme le plus inquiet, rien qui puisse justifier les virulentes attaques dirigées contre notre théorie?

La participation n'est évidemment pas une forme du socialisme d'Etat. Pour produire tous ses fruits et ne léser aucun droit, il faut au contraire qu'elle soit absolument libre et ne se rattache à aucun ensemble de mesures uniformément obligatoires. Si l'on admet avec nous la légitimité des profits de l'entrepreneur, cette solution s'impose avec évidence. En effet, la participation est généralement avantageuse pour le patron; mais la situation inverse peut se produire, et l'on ne peut dès lors reconnaître à l'Etat le droit de rendre obligatoire un mode de

rémunération qui expose à un préjudice éventuel les intérêts les plus respectables. Les projets Naquet et Guillemet où le principe de l'ingérence de l'Etat en notre matière est posé de la façon la plus formelle, ont d'ailleurs rencontré une résistance bien significative, et l'accueil qui leur a été fait au sein même de l'école participationniste, montre bien qu'on peut sur ce point s'inspirer des pures doctrines de l'école libérale.

On a bien également reproché à la participation de servir la cause du collectivisme en contribuant au développement de la coopération de production. A cela nous avons répondu qu'elle n'aboutit pas forcément à la création de sociétés coopératives (1), et d'ailleurs, même dans cette hypothèse, il n'y aurait là rien qui fût de nature à justifier les craintes alléguées. Lassalle a bien soutenu en effet que le rôle de l'Etat devait se borner à commanditer les sociétés de production, mais tous les socialistes qui ont vraiment fait œuvre de dogmatisme et essayé de donner à leurs théories une base pratique, ont repoussé avec énergie toute concession aux principes individualistes. D'après Schœffle, notamment dans sa *Quintessence du socialisme*, il ne doit pas y avoir plusieurs sociétés de production, mais une seule : l'Etat, qui engloberait dans une action commune, et centraliserait dans une exploitation unitaire les forces aujourd'hui disséminées sous la poussée concurrentielle. L'école coopérative s'appuie donc sur des principes bien différents de ceux de l'école collectiviste (2) ; dès lors, on comprend difficilement qu'on

(1) Le nombre est relativement restreint des associations de production auxquelles le système participationniste a servi de préparation.

(2) Il y aurait cependant des réserves à faire à propos de l'école de Nîmes dont le programme confine étroitement au collectivisme.

ait pu établir entre des théories aussi divergentes une telle assimilation de tendances. D'ailleurs, pour la plupart des socialistes, la participation aux bénéfices n'est qu'une « chaîne dorée » destinée à asservir plus étroitement l'ouvrier au régime du servage. Si donc l'accusation portée contre elle était fondée, il serait bien peu vraisemblable que les attaques les plus violentes fussent portées précisément par ceux dont on lui reproche de favoriser la cause.

La participation s'appuie, comme nous l'avons vu, sur le salaire qui, selon la remarque d'Herbert Spencer, restera toujours, quoi qu'il arrive, la rémunération du débutant ou de l'ouvrier rendu par son abaissement moral indigne de l'indépendance. Mais ce contrat de salaire, base fondamentale de toute rétribution du travail, n'exclut pas toute idée d'association quant aux bénéfices réalisés, et, nous l'avons constaté, aucune raison juridique ne s'oppose à ce qu'une clause de participation vienne se greffer sur la convention de forfait en laquelle il s'analyse. Grâce à cette clause, on obtient presque toujours le double avantage suivant : au point de vue pratique, augmentation de la productivité du travail ; au point de vue moral, détente, apaisement dans les relations entre patrons et ouvriers.

En faisant de chaque travailleur, si modeste que soit sa tâche, le collaborateur intéressé, et en quelque sorte l'associé du patron, la participation agit à la façon d'un stimulant énergique sur l'activité déployée et le zèle dépensé. L'ouvrier produira plus, parce qu'il espérera gagner davantage ; il ne sera pas au même degré tenté de voir dans le contrat de travail un marché dont les clauses lui sont systématiquement défavorables.

La participation produisant son effet utile, surtout grâce

au surcroît d'activité qu'elle provoque de la part des intéressés, se conçoit principalement dans les entreprises où la main-d'œuvre joue le plus grand rôle et où l'effort individuel est la source principale des bénéfices. Dans les autres hypothèses, et aussi dans le cas où le personnel serait peu accessible à l'influence de ce stimulant, la participation se résumerait en un avantage purement désintéressé offert par le patron à l'ouvrier. Il serait alors préférable que le patronage se présentât sous une forme plus simple et se prêtant à moins d'équivoques en ce qui concerne la nature des concessions accordées. S'il s'agit d'une libéralité, pourquoi se lier par un engagement précis, pourquoi enchaîner sa liberté et donner aux avantages que l'on confère ainsi spontanément les apparences d'un droit exigible en équité ?

Mais partout où la main-d'œuvre ne joue pas un rôle trop effacé au point de vue de la réalisation des bénéfices, la participation est, comme nous l'avons vu, susceptible de donner les meilleurs résultats ; grâce à l'élévation des profits, elle procurera presque toujours au patron une ample compensation au prélèvement qu'il s'impose. D'ailleurs, les gratifications et les primes individuelles n'en ont pas moins une incontestable utilité ; elles peuvent fort bien trouver place dans les différents règlements participationnistes, et ajouter leur vertu propre à celle du mode de rémunération que nous étudions.

Indépendamment même de toute clause de participation, le système des primes a rendu à l'industrie et au commerce des services dont il serait injuste de méconnaître l'importance. Mais, pour les raisons indiquées plus haut, il ne peut, malgré son incontestable influence sur la productivité du travail, arriver à établir entre patrons et ouvriers cette

solidarité d'efforts et cette communauté d'intérêts dont la pratique de la participation aux bénéfices nous a si souvent offert le spectacle (1).

De même, en ce qui concerne les gratifications patronales, on ne peut qu'applaudir aux bienfaits qu'elles répandent, bienfaits parfois considérables, dans les établissements où elles servent seules de supplément au salaire. Malheureusement, qu'elles soient affectées à la dotation d'institutions de secours et de prévoyance, ou qu'elles fassent l'objet de distributions en espèces, elles sont forcément un régime d'exception (2). Aussi la réciprocité des avantages éventuels qui sert de fondement à toute clause de participation nous permet-elle d'espérer pour notre mode de rémunération, sinon une portée plus haute et une influence plus moralisatrice, tout au moins une base plus solide et une extension plus considérable.

Dirons-nous pour cela avec M. Engel que la participation résout la question sociale, verrons-nous en elle la formule émancipatrice qui donnera satisfaction à tous les vœux de la classe ouvrière? Non. Il faut se garder de tout enthous-

(1) Comme nous l'avons fait remarquer, les primes individuelles ne profitent guère qu'à une élite, et les primes collectives ne peuvent presque jamais avoir l'importance des parts de bénéfices.

(2) Les résultats obtenus par la participation proprement dite ne doivent pas faire oublier les avantages qui dans certains établissements sont concédées aux ouvriers en dehors de toute clause de ce genre.

— Si en 1884 Leclair a distribué 21 pour 100 des salaires à titre de participation, si en 1891 les sommes versées aux ouvriers représentaient 30 pour 100 des salaires au Familistère de Guise, il n'en est pas moins vrai qu'à Blanzv, en 1883, on dépensait 215 fr. 95 par tête d'ouvrier, c'est-à-dire à peu près 20 pour 100 des salaires; qu'à Anzin, la proportion était de 12 pour 100, et qu'au Creusot, elle était en 1888 d'environ 10 pour 100 des salaires (soit une dépense moyenne de 136 fr. par tête d'ouvrier). (Voir *Economiste français*, 2 janvier 1892; *Revue d'économie politique*, juillet 1895.)

siasme immodéré et ne pas se laisser aller à de trop vastes espérances (1). Même en prenant tout le développement dont elle est susceptible, la participation ne supprimera pas les grèves et ne réalisera pas dans le monde du travail le rêve de la paix universelle; mais il est permis d'espérer que grâce à elle, le heurt des prétentions rivales sera moins violent, et que le conflit des intérêts se prêtera plus souvent à un dénouement pacifique.

Toutefois, malgré les avantages invoqués et les résultats obtenus, bien des préjugés subsistent encore qui nuisent à la participation, paralysent ses effets, entravent son essor. Suspecte à bien des patrons, elle n'a pas rencontré dans les milieux ouvriers une adhésion unanime; aussi, est-il bien difficile d'avoir en son avenir une confiance exempte d'inquiétude, surtout si l'on songe à la lenteur relative de ses progrès et aux résistances systématiques contre lesquelles il lui faut lutter.

Bref, en dépit de toutes les objections qui ont pu être soulevées, la participation nous apparaît comme un utile

(1) N'oublions pas, comme on l'a fait remarquer, que la participation aux bénéfices est souvent intervenue « non comme un remède à un mal, mais comme le complément de rapports déjà excellents, » notamment dans les maisons Leclaire et Laroche-Joubert, et au Familistère de Guise. (Voir Gibon, *la Participation aux bénéfices et les difficultés présentes*, p. 32.)

Enfin, M. Boehmert a dit avec beaucoup de justesse : « La participation n'est pas un remède universel, infaillible, produisant de lui-même l'*opus operatum*, agissant d'une façon miraculeuse ou magique. Ses bons effets dépendent de la constitution du malade, de sa bonne volonté et de la capacité professionnelle du médecin. La maladie, c'est la situation précaire du travailleur moderne, c'est la passion qui l'enfièvre; le docteur, c'est souvent le patron... » (Voir *Nouveau Dictionnaire d'économie politique*, v^o *Participation aux bénéfices*.)

instrument de progrès social. Débarrassée de la clause de déchéance qui la discrédite aux yeux des ouvriers, et organisée sur des bases qui donnent aux intéressés des garanties sérieuses pour le contrôle des comptes et la gestion des fonds, elle nous semble devoir modifier d'une façon heureuse les conditions habituelles du contrat de travail ; assurément, on pourrait lui appliquer ce que M. Leroy-Beaulieu dit de la coopération, elle ne contient pas « un germe de palingénésie (1), » mais il n'en faut pas moins souhaiter une évolution plus rapide à un mode de rémunération dont le fondement est aussi rationnel, le principe aussi souple et l'action aussi féconde.

(1) Leroy-Beaulieu, *Traité d'économie politique*, t. II, p. 643.

LU :

M. MONGIN.

VU :

Le Doyen,

E. BAILLY.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER.

Dijon, le 29 avril 1896.

Le Recteur de l'Académie,

GASTON BIZOS.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.	5
CHAPITRE I ^{er} . <i>Qu'est-ce que la participation aux bénéfices. — Son fondement rationnel.</i>	
1 ^o Qu'est-ce que la participation.	9
A. Définition.	9
B. Nature juridique	13
C. Droits des participants	19
2 ^o Fondement rationnel de la participation	26
CHAPITRE II. <i>Fonctionnement de la participation.</i>	
1 ^o Du quantum à attribuer à la participation	35
A. Partage des bénéfices entre le capital et le travail	36
B. Du partage entre les ayants droit de la part afférente à l'élément travail.	41
2 ^o Divers modes de répartition et gestion des fonds dans les cas où il n'y a pas lieu à répartition immédiate du produit de la participation	45
A. Divers modes de répartition : répartition immédiate, différée, mixte	46
B. Gestion des fonds dans le cas où il n'y a pas lieu à répartition immédiate du produit de la participation.	50
§ 1. Versement dans une caisse de prévoyance ou de secours	51
§ 2. Acquisition de parts du fonds social	55
3 ^o Liquidation des comptes. — Clause de déchéance	59

CHAPITRE III. *Objections soulevées. — Avantages invo-*
qués.

1° Objections soulevées :

Injustices résultant de la participation. — Rareté des bénéfices.
— Difficultés d'application lorsque le personnel est un peu
considérable. — Difficultés naissant du contrôle des comptes.
— Objections tirées de la loi d'airain et de la théorie du
fonds des salaires. 67

2° Avantages invoqués :

La participation développe la production du travail, — relève
la dignité de l'ouvrier, — fait son éducation économique,
— prévient les grèves, — facilite l'épargne ouvrière. . . . 89

CHAPITRE IV. *Etat actuel de la participation.*

1° Ses applications :

Statistique. — La participation dans ses trois principales
applications : la maison Leclaire, la papeterie Laroche-
Joubert et le Familistère de Guise. — La participation dans
les sociétés coopératives. — La participation agricole. . . 117

2° Projets de loi ayant trait à la participation :

Projet de loi sur les sociétés coopératives et la participation
aux bénéfices. — Projet Naquet. — Projet Guillemet. . . 128

3° Etat de la doctrine. — Appréciations diverses.

CONCLUSION 135

ERRATA

Page 58, ligne 10, au lieu de : *les répartitions* des bénéfices, lire : *la répartition* des bénéfices.

Page 138, ligne 10, au lieu de : à l'*apaisement* des classes, lire : au *rapprochement* des classes.

